

## ANALISIS HUBUNGAN LINGKUNGAN, FASILITAS, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. HDI

M. Zatnika<sup>1)</sup>

A. Ilmaniati<sup>2)</sup>

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Suryakencana<sup>1,2)</sup>

Jl. Pasir Gede Raya, Kab. Cianjur, Jawa Barat 43216

Telepon (0263) 283578

E-mail: anitailmaniati@unsur.ac.id<sup>2)</sup>

### Abstrak

*Produktivitas suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. PT. Harli Dunia Indah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang hingga penelitian dilakukan, produktivitas kerja karyawannya belum maksimal. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara lingkungan, fasilitas, insentif dan disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pengolahan data statistik Structural Equation Modelling (SEM) – Covariance Based (CB) dengan software Lisrel 8.7. Hasil penelitian ini yaitu fasilitas dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai  $t$ -value 5.73 dan 2.26. Fasilitas dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t$ -value 2.08 dan 6.37. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t$ -value 3.99. Lingkungan dan insentif terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai  $t$ -value -0.8 dan -0.73. Lingkungan dan insentif terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t$ -value -0.19 dan -0.59.*

*Kata Kunci: Lingkungan, Fasilitas, Insentif, Disiplin, Motivasi, Kinerja, Structural Equation Model*

### Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Manusia mempunyai perasaan dan pikiran, tidak seperti mesin atau sumber daya lain yang pengaturannya mudah distandarkan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi satu faktor penting karena akan menentukan produktivitas dari perusahaan tersebut.

PT. Harli Dunia Indah (PT HDI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang menghasilkan produk-produk karpet dan sajadah. Perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas, karena selama ini produktivitas di PT HDI dianggap belum maksimal. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan tingkat kecacatan di bagian proses produksi selama ini berkisar antara 25-30%, angka tersebut relatif tinggi untuk suatu tingkat kecacatan. Berdasarkan observasi manajemen, kecatatan di bagian proses produksi tersebut disebabkan oleh faktor pekerja atau faktor manusia.

Produktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi akan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang salah satunya dikategorikan sebagai faktor manusia (human factors) [9]. Faktor manusia tersebut dapat meliputi relasi pekerja-manajemen, kondisi sosial dan psikologis, insentif, kelelahan fisik, dll [9]. Produktivitas kerja terkait erat dengan kinerja karyawan karena kinerja (performance) merupakan konsep yang lebih luas dari produktivitas, mencakup profitabilitas, kualitas, kecepatan, cara penyampaian, dan fleksibilitas [6] Berdasarkan hal tersebut, peningkatan kinerja karyawan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Manajemen PT HDI perlu untuk menganalisa faktor-faktor yang akan meningkatkan kinerja

karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas pada bagian produksi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, fasilitas, insentif, disiplin, dan motivasi. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan objek penelitian yang berbeda-beda pada jenis industri yang berbeda pula, sehingga penarikan pembuktian bahwa faktor-faktor tersebut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pada perusahaan sejenis PT HDI belum bisa dilakukan. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mengidentifikasi hubungan antara lingkungan, fasilitas, insentif dan disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi hubungan secara tidak langsung antara lingkungan, fasilitas dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukandengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM merupakan kombinasi metodologi dua disiplin ilmu, yaitu model analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis model*) dan model persamaan struktural (*structural equation model*). Saat ini metode SEM telah menjadi suatu keharusan untuk penelitian quasi-eksperimental atau non-eksperimental, dikarenakan metoda untuk pengujian teori belum dikembangkan secara menyeluruh. Tabel 1 menunjukkan posisi penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya beserta metode-metode yang digunakan. Penelitian ini mengambil model dari penelitian [3], [5] dan [10] sebagai model acuan utama. Model penelitian lainnya merupakan model penunjang yang terkait dengan penelitian ini.

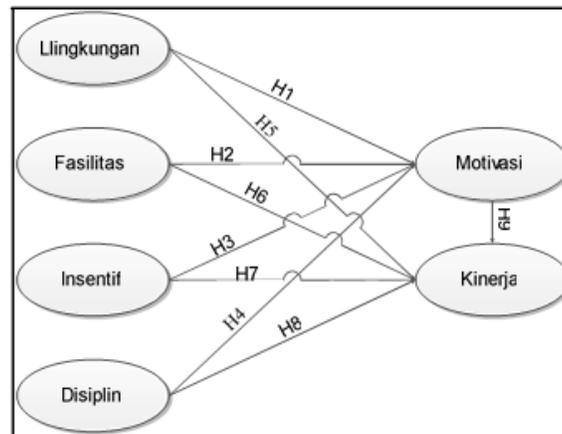
Tabel 1. Posisi penelitian

Peneliti dan Tahun Penelitian	Iktim Komunikasi	Lingkungan	Fasilitas	Insentif	Disiplin	Motivasi	Kinerja	Metode
	Variabel							
Abidin (2010)					Eksogen	Eksogen	Endogen	SEM
Hayati (2014)		Eksogen	Eksogen			Eksogen	Endogen	Regresi Berganda
Wasisto (2014)				Eksogen		Eksogen	Endogen	Regresi Berganda
Sanjaya (2015)					Eksogen	Eksogen	Endogen	Regresi Berganda
Istiqomah dan Suhartini (2015)	Eksogen				Eksogen	Endogen	Endogen	Regresi Berganda
Nuryasin, dkk (2016)		Eksogen				Eksogen	Endogen	Regresi Berganda
Istiqfari (2016)		Eksogen	Eksogen	Eksogen		Endogen	Endogen	SEM
Zatnika & Ilmaniati (2018)		Eksogen	Eksogen			Endogen	Endogen	SEM
Zatnika & Ilmaniati (2018)		Eksogen	Eksogen	Eksogen	Eksogen	Endogen	Endogen	SEM

## Metodologi Penelitian

### 1. Pengembangan Model

Pada penelitian ini, faktor yang akan diidentifikasi yaitu faktor lingkungan, fasilitas, insentif, disiplin, motivasi dan kinerja. Lingkungan, fasilitas, insentif dan disiplin merupakan variabel eksogen yang artinya tidak dipengaruhi oleh variabel lain, sedangkan motivasi dan kinerja merupakan variabel endogen yang artinya dipengaruhi oleh variabel lain. Gambar 1 menampilkan model dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, dapat dipaparkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi
- H2: Fasilitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi
- H3: Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi
- H4: Disiplin Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi
- H5: Lingkungan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja
- H6: Fasilitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja
- H7: Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja
- H8: Disiplin Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja
- H9: Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

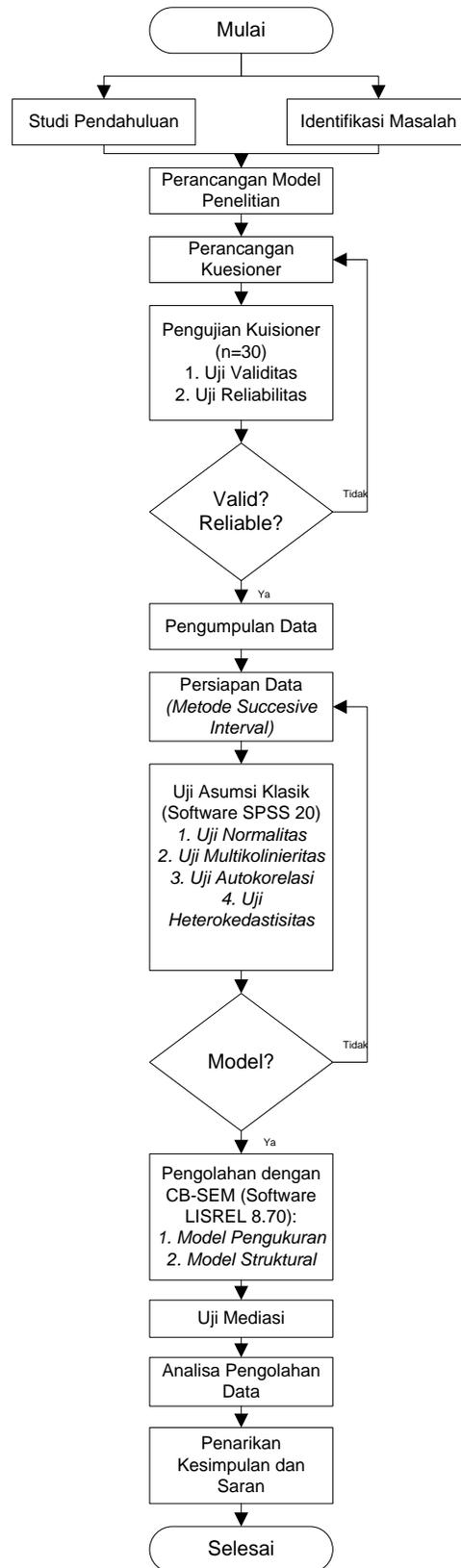
## 2. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati. Untuk melakukan penelitian dan memperoleh hasil yang diinginkan maka peneliti menggambarkan langkah-langkah penyelesaian masalah seperti ditampilkan pada Gambar 2.

## 3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi dari PT HDI. Jumlah responden yang mengembalikan kuesioner adalah 200 responden. Jumlah tersebut sudah cukup mewakili populasi, karena jika menggunakan rumus Solvin, maka jumlah sampel adalah 78 sampel saja (dengan total populasi N=349). Penentuan jumlah sampel ini penting karena jumlah sampel dari populasi yang terlalu sedikit dapat mempengaruhi tingkat keyakinan dan ketelitian yang menggambarkan tingkat kepastian pengukuran, dimana sampel yang dilakukan tidak mewakili populasi. Metode CB-SEM juga cukup sensitif terhadap jumlah sampel yang kurang mewakili populasi.

Kuesioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari 45 item pernyataan dengan skala respon berupa skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Seluruh item pernyataan dalam instrumen kuesioner sudah terbukti valid dan reliabel berdasarkan pengujian awal dengan menggunakan 30 data responden.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini akan menampilkan hasil pengolahan data dari model pengukuran dan model struktur, dan juga membahas analisis pada model pengukuran dan model struktural.

### *Uji Model Pengukuran*

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan perangkat lunak Lisrel8.7 dapat diketahui bahwa nilai loading factor dari semua item adaah berkisar antara 0,57-0,98 dengan t-statistic  $> 1,96$ , sehingga semua item pernyataan terbukti memiliki korelasi yang signifikan terhadap variabel laten yang diukurnya.

#### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa semua item memiliki nilai composite reliability lebih dari 0.7 ( $CR \geq 0.7$ ). Hal ini berarti semua item pernyataan yang diuji bersifat andal (reliable) dan data penelitian dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya. Tabel 2. menunjukkan hasil uji composite reliability untuk seluruh variabel laten.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	CR	Kesimpulan
	$CR \geq 0.7$	
Lingkungan	0.96	Andal
Fasilitas	0.89	Andal
Motivasi	0.95	Andal
Kinerja	0.98	Andal

### *Uji Model Struktural*

#### 1. Model Goodness of Fit

Ukuran goodness of fit yang digunakan dalam penelitian yaitu absolute fit indices, incremental fit indices, parsimonious fit indices dan uji kebaikan ( $R^2$ ). Tabel 3. menunjukkan hasil pengukuran goodness of fit kecuali parameter  $R^2$ .

Perbandingan antara good fit dan poor fit yaitu 7:3. Penggunaan 4-5 kriteria goodness of fit dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan model, asalkan masing-masing kriteria dari goodness of fit terwakili [6]. Dari uji kecocokan model yang sudah dilakukan tiap kriteria goodness of fit sudah terwakili. Maka dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model yang dihasilkan sudah baik dan dapat diterima.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat dari Reduced Form Equations. Nilai  $R^2$  untuk motivasi yaitu sebesar 0.33, hal menunjukkan bahwa variasi dari lingkungan dan fasilitas menjelaskan 33% variasi dari motivasi. Sedangkan nilai  $R^2$  untuk kinerja sebesar 0.44, hal menunjukkan bahwa variasi dari lingkungan dan fasilitas menjelaskan 40% variasi dari kinerja.

Tabel 3. Goodness of Fit Model Struktural

No	Goodness of Fit	Cut-Off Value	Hasil	Tingkat Kecocokan	
1	Chi-Square ( $X^2$ )	Nilai yang kecil ( $p > 0.05$ )	0.00	Poor Fit	Absolute fit indices
2	Goodness of Fit Indices (GFI)	> 0.90	0.62	Poor Fit	
3	P Value for RMSEA	> 0.05	0.1	Good Fit	
4	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.05 – 0.08	0.07	Good Fit	Incremental fit indices
5	Adjusted Goodness of Fit (AGFI)	$\geq 0.90$	0.57	Poor Fit	
6	Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90; > 0.95	0.92	Good Fit	
7	Normed Fit Index (NFI)	> 0.90	0.91	Good Fit	
8	Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	0.92	Good Fit	Parsimonious fit indices
9	Expected Cross Validation Index (EVCI)	Nilai EVCI model yang kecil dan dekat dengan EVCI saturated	M* = 15.13 S* = 10.40 I* = 145.10	Good Fit	
10	Root Mean Square Residual (RMSR)	< 0.08	0.053	Good Fit	
<b>Baik (Good Fit)</b>			<b>7</b>	<b>Good Fit</b>	
<b>Sedang (Marginal Fit)</b>			<b>0</b>		
<b>Kurang Baik (Poor Fit)</b>			<b>3</b>		

## 2. Uji Hipotesis (Analisis Jalur)

Analisis jalur dalam penelitian ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis dapat diterima apabila t-value > 1.96 dengan taraf signifikan = 5%. Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis dari model struktural. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat 2 hipotesis yang ditolak dan 3 hipotesis yang diterima.

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

Hipotesis		Standardized loading factor	t-value	Hasil
H1	Lingkungan → Motivasi	-0.012	-0.15	Ditolak
H2	Fasilitas → Motivasi	0.51	5.73	Diterima
H3	Insentif → Motivasi	-0.047	-0.73	Ditolak
H4	Disiplin → Motivasi	0.16	2.26	Diterima
H5	Lingkungan → Kinerja	-0.018	-0.25	Ditolak
H6	Fasilitas → Kinerja	0.18	2.08	Diterima
H7	Insentif → Kinerja	-0.034	-0.59	Ditolak
H8	Disiplin → Kinerja	0.42	6.37	Diterima
H9	Motivasi → Kinerja	0.27	3.99	Diterima

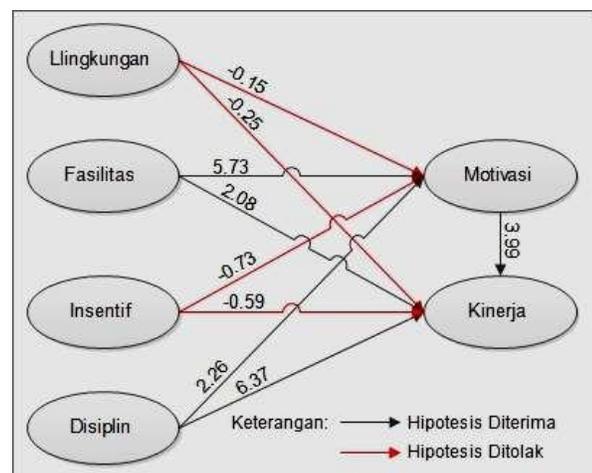
### 3. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan dengan menggunakan pengujian Sobel. Uji Sobel bertujuan untuk menguji pengaruh secara tidak langsung dari semua variabel eksogen terhadap variabel kinerja yang melalui variabel motivasi. Pengujian Sobel dapat dilakukan apabila variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka dari itu uji Sobel hanya akan diuji untuk variabel fasilitas dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui nilai standar error pengaruh tidak langsung dari variabel fasilitas sebesar 2,56 dengan nilai t-statistic sebesar 8,93 ( $> 1.96$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi secara signifikan hubungan fasilitas terhadap kinerja dengan hubungan yang positif. Standar error pengaruh tidak langsung dari variabel disiplin adalah sebesar 0,88 dengan nilai t-statistic sebesar 10,20 ( $> 1.96$ ). Hal tersebut juga membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi secara signifikan hubungan disiplin terhadap kinerja dengan hubungan yang positif.

### Pembahasan Analisis Jalur

Analisis jalur dalam penelitian ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, baik yang disebabkan oleh pengaruh langsung maupun tidak langsung dan menganalisis hubungan antara variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis. Gambar 3 menunjukkan hasil analisis jalur.



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

#### Hipotesis 1: Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar -0.15. Hipotesis dapat diterima apabila t-value  $>$  t-statistik. Maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik sekalipun tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, banyak karyawan yang bertempat tinggal tidak jauh dari lingkungan perusahaan, hal tersebut membuat karyawan merasa santai saat hendak pergi ke tempat kerja sehingga lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan.

Hipotesis 2: Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar 5.73. hipotesis dapat diterima apabila t-value > t-statistik. Maka  $H_0$  diterima, artinya fasilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti segala fasilitas yang ada di perusahaan dapat membuat karyawan termotivasi. Kemungkinan karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah baik. Dapat terlihat dari hasil analisis deskriptif, dengan nilai rata-rata untuk variabel fasilitas yaitu sebesar 4.04.

Hipotesis 3: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar -0.73. hipotesis dapat diterima apabila t-value > t-statistik. Maka  $H_0$  ditolak, artinya insentif terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti kepuasan dan kecukupan insentif yang diberikan perusahaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan insentif terhadap motivasi [3] memiliki hasil yang sama yaitu insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Karyawan merasa insentif yang diberikan adalah sudah menjadi tanggung jawab perusahaan yang sudah seharusnya diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa termotivasi dengan adanya insentif tersebut.

Hipotesis 4: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar 2.26. hipotesis dapat diterima apabila t-value > t-statistik. Maka  $H_0$  diterima, artinya disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin dalam bekerja karyawan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya [5] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hipotesis 5: Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar -0.25. Hipotesis dapat diterima apabila t-value > t-statistik. Maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti lingkungan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tempat tinggal karyawan yang berdekatan dengan lingkungan perusahaan menyebabkan lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan alasan karyawan akan merasa santai karena berada di lingkungannya sendiri. Analisa deskriptif mengenai lingkungan pun dirasa kurang baik, sehingga karyawan tidak merasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan tidak ada pengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 6: Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar 2.08. Hipotesis dapat diterima apabila t-value > t-statistik. Maka  $H_0$  diterima, artinya fasilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti fasilitas kerja yang baik dapat membuat kinerja karyawan meningkat, karena dengan adanya fasilitas yang baik akan mendukung dalam proses bekerja karyawan

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung pekerjaan berbentuk fisik yang mampu menunjang kebutuhan operasional dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan [5].

Hipotesis 7: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar -0.59. Hipotesis dapat diterima apabila t-value > t-statistik. Maka  $H_0$  ditolak, artinya insentif terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti insentif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karyawan merasa insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Salah satu contohnya semua karyawan selalu diberi insentif di hari raya Idul Fitri setiap tahunnya (diluar tunjangan hari raya) sehingga karyawan merasa terbiasa dengan insentif yang diberikan perusahaan tanpa harus memperbaiki kinerjanya.

Hipotesis 8: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar 6.37. Hipotesis dapat diterima apabila t-value > t-statistik. Maka  $H_0$  diterima, artinya disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti disiplin kerja mengenai indikator sikap, norma, dan tanggung jawab yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila tingkat disiplin kerja tinggi maka diharapkan kinerja karyawan bekerja dengan lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan telah relevan dengan penelitian sebelumnya [8].

Hipotesis 9: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.96 dengan taraf signifikan 5% dan t-value sebesar 3.99. Hipotesis dapat diterima apabila t-value > t-statistik. Maka  $H_0$  diterima, artinya motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila motivasi kerja menurun kinerja karyawan pun akan menurun. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan termotivasinya karyawan maka karyawan akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Motivasi adalah proses yang dapat menjelaskan tentang intensitas, arah, ketekunan serta suatu usaha dalam proses mencapai tujuan [9]. Motivasi adalah suatu aspek yang menyalurkan dan mendukung tingkah laku manusia agar giat bekerja dan merasa antusias dalam mencapai tujuan secara maksimal [2].

## **Kesimpulan**

Variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan bagian produksi di PT HDI, dan mengenai pengaruh-pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi. Variabel fasilitas dan disiplin merupakan variabel yang terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian produksi dari PT HDI, sedangkan variabel lingkungan dan insentif tidak terbukti hubungannya terhadap motivasi dan kinerja. Variabel motivasi juga terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja. Variabel fasilitas dan disiplin juga terbukti secara signifikan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi.

## Daftar Pustaka

- [1] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson Education, New Jersey.
- [2] Hasibuan, M.S.P., 2006, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- [3] Istiqfari, S.V., 2016, Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT PAL Indonesia Divisi Rekayasa Umum, Institut Teknologi Sepuluh November
- [4] Istiqomah, S.N., Suhartini, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 19 No. 1, Januari 2015 89-97
- [5] Lupiyoadi R., Hamdani, A., 2006, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Salemba, Jakarta
- [6] Pekuri., A., Haapasalo, H., Herrala, M., 2011, Productivity and Performance Management – Managerial Practices in the Construction Industry, *International Journal of Performance Measurement*, 2011, Vol. 1, 39-58
- [7] Robbins & Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- [8] Sanjaya, R.T., 2015, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- [9] Taiwo, A.S., 2010, The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria, *African Journal of Business Management* Vol. 4 (3), pp. 299-307
- [10] Zatnika, M., Ilmaniati, A., 2018, Analisis Hubungan Lingkungan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan, Prodising Seminar Nasional IENACO - 2018 pp 664-670