

Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Dimsum Echodinno

Firlianza Dhifafsari¹, Zackharia Rialmi², Ardhiani Fadila³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Jl. RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Depok, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

E-mail: firlianza.d@upnvj.ac.id¹, zac_rialmi@upnvj.ac.id², fadilaardhiani@upnvj.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari studi kuantitatif ini, yakni agar mengetahui serta membuktikan pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya. Seluruh karyawan penjualan yang dengan jumlah 60 orang merupakan populasi dalam studi ini. Sampel jenuh atau keseluruhan populasi merupakan teknik pengambilan sampel dalam studi ini, yakni sebanyak 60 responden. Sumber data dalam riset ini dengan memakai data primer, serta melakukan penyebaran angket atau kuesioner untuk mengumpulkan datanya. Di dalam analisis data, menggunakan metode statistik berupa Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil yang didapat, di antaranya: (1) lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Dimsum Echodinno, (2) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Dimsum Echodinno, serta (3) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Dimsum Echodinno.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Nonfisik; Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this quantitative study is to find out and prove the influence of the non-physical work environment, work discipline, and motivation on employee performance in Dimsum Echodinno's Small and Medium Enterprises (UKM) in Greater Agriculture. All sales employees with a total of 60 people constitute the population in this study. Saturated sample or the whole population is a sampling technique in this study, which is as many as 60 respondents. The source of data in this research is using primary data, as well as distributing questionnaires or questionnaires to collect the data. In data analysis, statistical methods are used in the form of Partial Least Square (PLS) using SmartPLS 3.0 software. The results obtained include: (1) the non-physical work environment has a positive and significant effect on the performance of Dimsum Echodinno's SME employees, (2) work discipline has a positive and significant influence on the performance of Dimsum Echodinno's SME employees, and (3) work motivation has an influence positive and significant impact on the performance of SME employees Dimsum Echodinno.

Keywords: Non-Physical Work Environment; Work Discipline; Motivation; Employee performance

1. PENDAHULUAN

Peran masyarakat untuk ikut andil dalam pembangunan nasional, khususnya pada bidang ekonomi, yakni dengan Usaha Mikro, Kecil, dan

Menengah (UMKM). UMKM dapat memajukan ekonomi nasional, serta memiliki potensi lapangan kerja yang besar. UMKM memiliki peran penting dalam peningkatan kegiatan ekonomi lokal sebagai pencipta pasar

baru. Namun, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia mewartakan, pada data survei bahwa selama pandemi, penurunan penjualan dialami oleh 94,69% UMKM. Dilihat dari skala usahanya, lama usahanya berdiri, dan metode penjualan telah terjadi penurunan penjualan sebesar 75%. Dengan data tersebut, dapat diketahui bahwa mempertahankan bisnis di masa pandemi merupakan suatu tantangan bagi para UMKM. Agar pelaku bisnis dapat sukses dan bertahan di tengah persaingan ini, maka tiap perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat dijadikan pembeda dengan pesaing di pasar yang sama. Selain itu, tiap SDM yang terlibat di dalamnya perlu saling bahu-membahu agar *bonding* yang dimiliki tetap erat. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting sebagai pelaku untuk mengaplikasikan fungsi manajemen, yang mana terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pengontrolan. Sehingga, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin supaya para karyawan memiliki daya guna sehingga berhasil mencapai visi dan misi organisasi.

Hasil positif dan negatif yang ditunjukkan oleh para pekerja pada perusahaan sangat tergantung pada kinerja yang diberikan oleh karyawan (Rialmi, 2018). Salah satu aspek yang berdampak terhadap kinerja pegawai yakni terwujudnya lingkungan kerja nonfisik yang mendukung. Lingkungan kerja nonfisik dapat dikatakan hubungan antar karyawan baik pimpinan ataupun bawahan pada suatu cakupan organisasi (Muntari, 2020). Selain lingkungan kerja nonfisik, aspek penting yang menjadi pengaruh dalam mempertahankan serta mengembangkan usaha adalah sikap disiplin dari seluruh sumber daya manusia di dalam perusahaan. Disiplin kerja menuntut supaya karyawan dapat bekerja sesuai aturan serta memiliki rasa tanggung jawab atas tugasnya (Permadi, 2016). Untuk menaikkan kinerja dan antusiasme para pegawai, diperlukan motivasi sebagai perangsang yang ada dalam diri seseorang ketika melaksanakan suatu kegiatan agar individu tersebut mau bekerja dengan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bahri dan Chairatun Nisa, 2017).

Sebagai salah satu UKM yang terdampak pandemi, peneliti mengambil UKM Dimsum Echodinnno. Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, sering terjadi *miscommunication* antara atasan pihak atasan dengan pihak

bawahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, banyak pegawai yang tidak masuk sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pekerja yang telat dengan alasan yang tidak masuk akal sangat sering terjadi. Banyak pekerja sering melanggar peraturan yang berlaku, seperti bolos tanpa penjelasan. Kemudian, juga kurangnya rasa tanggung jawab, seperti tidak menjaga peralatan kerja dengan baik sehingga banyak barang yang rusak dan hilang. Tentunya, sikap tidak disiplin para karyawan ini berimbas pada kinerja mereka. Di bawah ini merupakan data empiris mengenai absensi karyawan:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan

Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Absensi		
			Skt	Izin	Alfa
Des/20	50	26	18	8	3
Jan/21	63	26	33	17	28
Feb/21	69	26	24	32	42
Mar/21	60	26	18	17	9

Sumber: HRD UKM Dimsum Echodinnno

Tabel 2. Penilaian Penjualan Sales

Bulan	11/20	12/20	1/21	2/21	2/21
Nilai	<i>Sales</i>	<i>Sales</i>	<i>Sales</i>	<i>Sales</i>	<i>Sales</i>
> rata-rata	11	12	11	15	32
< rata-rata	13	17	18	29	34
Tdk bekerja	24	19	14	10	1
Kinerja turun	0	0	9	23	15

Sumber: HRD UKM Dimsum Echodinnno

Sumber: Data diolah, 2021

Dilihat pada data pada tabel, pada bulan Maret tahun 2021 terjadi peningkatan sales yang melakukan penjualan di bawah rata-rata, yakni sebanyak 34 orang. Kemudian, berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh UKM Dimsum Echodinnno, sebanyak 23 sales mengalami penurunan kinerja pada bulan Februari tahun 2021. Selain itu, sales yang melakukan penjualan di bawah rata-rata selalu lebih banyak dibandingkan sales yang melakukan penjualan di atas rata-rata. Hal ini tentunya perlu diperhatikan oleh UKM Dimsum Echodinnno. Berdasarkan data yang disajikan, dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja sales masih kurang baik dan kurang memuaskan.

Bersamaan dengan latar belakang serta data yang telah disebutkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dengan hal tersebut peneliti menarik judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NONFISIK, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) DIMSUM ECHODINNO DI PERTANIAN RAYA”.

2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Seluruh karyawan penjualan pada UKM Dimsum Echodinno yang dengan jumlah 60 orang merupakan populasi dalam studi ini. Sampel jenuh atau keseluruhan populasi merupakan teknik pengambilan sampel. Sumber data dalam riset ini dengan memakai data primer, serta melakukan penyebaran angket atau kuesioner yang disebar pada karyawan penjualan UKM Dimsum Echodinno untuk mengumpulkan datanya dan diukur menggunakan skala *likert*. Di dalam analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensial, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi (*R square*), dan uji hipotesis (t-parsial) dengan menggunakan t-statistik, yang mana teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software SmartPLS 3.0*.

3. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah proses penanganan masalah dalam lingkup tenaga kerja yang mendukung kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Sinambela, 2016 hlm. 8). Manajemen sumber daya manusia ialah sesuatu yang dikerjakan pimpinan dalam proses demi mendapatkan, menjaga, serta memajukan para karyawan yang dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas supaya dapat diperdagungkan secara efektif dan efisien untuk memperoleh tujuan organisasi (Adamy, 2016 hlm. 4). Simamora (dalam Ridho dan Susanti, 2019), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan mendayagunakan, mengembangkan, menilai, memberi imbalan, dan mengolah anggota organisasi atau sekelompok karyawan. Edy Sutrisno (dalam Dr.Ir. Benjamin Bukit, Dr. Tasman Malusa dan Dr. Abdul Rahmat, 2017 hlm 13), menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain: perencanaan; pengorganisasian; pengarahan dan

pengadaan; pengendalian; pengembangan; kompensasi; integrasi; pemeliharaan; disiplin; dan pemberhentian. Sumber lain, Sinambela (2016 hlm. 19) menyebutkan bahwa fungsi MSDM, di antaranya: perencanaan; *staffing*; pengembangan; remunerasi dan tunjangan; keselamatan dan kesehatan; hubungan kerja; dan riset SDM.

Bersama dengan definisi manajemen sumber daya manusia tersebut, sehingga diberi kesimpulan, manajemen sumber daya manusia ialah proses mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mewujudkan target organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan individu ketika mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya (Fauzi dan Nugroho, 2020 hlm. 1). Sinambela (2016, hlm. 480), menyebutkan kinerja diartikan sebagai aktualisasi tugas dan penyelesaian tugas untuk memperoleh hasil seperti yang diinginkan. Pengertian ini menyimpulkan, kinerja lebih difokuskan pada proses, di mana perbaikan atau penyempurnaan dilakukan pada saat pelaksanaannya untuk mencapai hasil yang sempurna. Dengan demikian, pencapaian hasil kerja atau prestasi dapat berlangsung secara optimal.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang, dimana orang tersebut melakukan pekerjaannya sesuai dengan tolak ukur yang diberikan, baik secara kuantitas atau kualitas (Ilham, 2019). Perihal tersebut sependapat seperti yang disebutkan Rialmi dan Morsen, yakni kinerja ialah sesuatu yang dihasilkan oleh fungsi kerja tertentu selama waktu tertentu untuk menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan (Rialmi and Morsen, 2020). Dari kedua pernyataan di atas, kinerja mengacu pada hasil kerja seseorang yang diukur dalam jangka waktu tertentu untuk menunjukkan apakah hasilnya sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas kerja atau tidak.

Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan, dapat disintesis kinerja adalah *output* dari proses kerja seseorang berdasarkan periode waktu yang ditentukan dengan menggunakan indikator kinerja menurut Robbin (dalam Sulaksono, 2015 hal. 199), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Lingkungan Kerja Nonfisik

Menurut Sedarmayanti (2011, hlm. 31), lingkungan kerja non fisik ialah hal-hal yang memiliki kesinambungan atas hubungan kerja, seperti hubungan kerja dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Didefinisikan oleh Nitisemito (2000, hlm. 139) bahwa lingkungan kerja nonfisik ialah gambaran kondisi yang mendukung kerja sama antara pemimpin dengan bawahan, atau dengan rekan kerja yang memiliki posisi setara di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (dalam Khurosani, 2018) jenis-jenis lingkungan kerja nonfisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian, dan dukungan pimpinan. Dengan faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja nonfisik, seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan juga kelancaran komunikasi di dalamnya (Elisabeth, 2018).

Dilihat dari teori yang telah disebutkan, dengan itu dapat disintesisakan lingkungan kerja nonfisik adalah semua hal yang memiliki kaitan dengan hubungan pekerjaan untuk meningkatkan kerjasama dengan menggunakan indikator hubungan kerja antar atasan dengan bawahan, hubungan kerja antar karyawan, kelancaran komunikasi, dan tanggung jawab kerja.

Disiplin Kerja

Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja yakni kesadaran dan kemauan pekerja untuk menaati aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi dapat diketahui berdasarkan seberapa tingginya kesadaran pekerja dalam menaati peraturan yang berlaku, begitu juga dengan tingginya komitmen akan tugas dari tiap karyawan (Syafriana, 2017). Seorang pegawai dengan disiplin yang tinggi akan mengerjakan tugasnya dengan tertib walau tanpa pengawasan yang jeli dari para atasan, tidak mencuri-curi waktu kerja dan digunakan untuk melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, serta menaati peraturan tanpa ada rasa paksaan (Ayer, Pangemanan and Rori, 2016).

Faktor-faktor disiplin kerja disebutkan oleh Hasibuan (dalam Sinambela, 2016 hlm. 356), di antaranya: tujuan dan kemampuan; sikap teladan pemimpin; balas jasa; keadilan; waskat; sanksi dan hukuman; ketegasan; dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan hal-hal di atas, maka dapat disintesisakan disiplin kerja adalah kesediaan karyawan secara sadar untuk menaati peraturan demi meningkatkan kinerja dengan menggunakan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja.

Motivasi

Motivasi ialah dorongan kepada seseorang yang dituju yang dapat merangsang perilaku individu tersebut untuk melakukan tindakan guna mewujudkan tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2018, hlm. 139). Dalam organisasi, motivasi kerja merupakan tekanan kognitif pada pribadi seseorang untuk memutuskan tindak-tanduk karyawan dalam organisasi, tingkat usaha, dan juga tingkat ketahanan menghadapi tantangan dan hambatan (Supartha dan Sintaasih, 2017 hlm. 26). Tujuan dari motivasi itu sendiri adalah untuk menggerakkan seseorang dan menggugah keinginannya agar mampu mengerjakan sesuatu sampai mampu memperoleh target yang telah ditentukan (Hasibuan, 2018 hlm. 139).

Menurut Hasibuan (2018, hlm. 149) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua, yaitu internal dan eksternal, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor internal, terdiri dari: sudut pandang individu akan dirinya sendiri; harga diri dan prestasi; harapan; kebutuhan; dan kepuasan kerja.
- b. Faktor eksternal, terdiri dari: sifat dan jenis aktivitas; kelompok kerja; situasi lingkungan; sistem imbalan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka dapat disintesisakan motivasi adalah segala hal yang memiliki kaitan dengan hubungan pekerjaan untuk meningkatkan kerjasama, seakan-akan interaksi seluruh aktivitas kepada petinggi perusahaan dan interaksi sesama rekan kerja dengan menggunakan indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk menguasai sesuatu, dan kebutuhan berafiliasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam melakukan interpretasi nilai persentase atas jawaban responden pada studi ini melalui nilai *Mean*, *Min*, *Max*, dan Standar Deviasi. Nilai terendah dari masing-masing

variabel dapat dilihat pada nilai *Min*. Nilai tertinggi dari masing-masing variabel disebut nilai *Max*. Nilai rata-rata dalam keseluruhan variabel yang diteliti dapat dilihat pada nilai *Mean*. Sementara, untuk melihat tinggi rendahnya variasi dalam data dapat melihat nilai standar deviasi. Dengan begitu, penelitian ini memperoleh hasil yang dapat dijabarkan pada informasi di bawah ini:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	Mean	Min	Max	Standar Deviasi
Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai ketentuan	4.100	2.000	5.000	1.012
Terampil dalam bekerja	3.900	1.000	5.000	1.044
Dapat mencapai hasil kerja yang baik	3.833	1.000	5.000	1.051
Selalu sesuai target	3.800	1.000	5.000	1.061
Selalu datang tepat waktu	3.950	1.000	5.000	1.056
Selalu pulang tepat waktu	4.083	1.000	5.000	1.037
Puas dengan hasil yang didapat	4.067	1.000	5.000	1.138
Mampu beradaptasi dengan cepat di lingkungankerja	3.917	1.000	5.000	1.130
Inisiatif yang tinggi	3.717	1.000	5.000	1.018
Bekerja kreatif agar penjualan dapat memenuhi target	3.850	1.000	5.000	1.181

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel penilaian responden, memperlihatkan nilai rata-rata (*mean*) terbesar pada butir pernyataan “Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai ketentuan” dengan nilai 4.100, yang artinya sebagian besar karyawan mengerjakan tugasnya berdasarkan standar operasional perusahaan dengan baik. Sementara nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada butir “Inisiatif yang tinggi” dengan nilai 3.717 yang artinya para karyawan memiliki kemandirian dengan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan. Nilai minimum variabel kinerja karyawan pada butir “Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai ketentuan” sebesar 2.000 dan sebesar 1.000 untuk pernyataan yang lainnya. Nilai maksimum untuk semua butir pernyataan sebesar 5.000. Sebaran variasi data pada variabel kinerja karyawan terbilang kecil dan

kesenjangan/tingkat penyimpangan datanya tidak besar, hal ini dilihat dari nilai standar deviasi yang tertera di semua butir pernyataan lebih kecil dari nilai *mean*.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik

Butir Pernyataan	Mean	Min	Max	Standar Deviasi
Hubungan dengan atasan baik	3.800	1.000	5.000	1.180
Atasan selalu memberi dukungan	3.850	1.000	5.000	1.276
Menjaga hubungan erat dengan rekan kerja	4.100	1.000	5.000	1.207
Selalu sportif dalam bekerja	4.067	1.000	5.000	1.365
Berusaha menyampaikan, menerima, dan memahami informasi	4.083	1.000	5.000	1.100
Informasi pekerjaan mudah didapat	3.650	1.000	5.000	0.977
Bertanggung jawab untuk mencapai target	3.967	1.000	5.000	1.140
Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan	4.033	1.000	5.000	1.154

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) pada tabel penilaian responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) tertinggi pada butir pernyataan “Menjaga hubungan erat dengan rekan kerja” dengan nilai 4.100, yang artinya para karyawan UKM Dimsum Echodinnno merasa setuju dengan pernyataan bahwa mereka menjaga hubungan erat dengan sesama rekan kerja. Sementara nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada butir “Informasi pekerjaan mudah didapat”, dengan nilai 3.650 yang artinya para karyawan UKM Dimsum Echodinnno merasa ragu-ragu dengan pernyataan bahwa informasi yang mereka butuhkan mengenai pekerjaan, bisa didapatkan dengan mudah. Variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki nilai minimum setiap butir pernyataan variabel dengan skor 1.000 dan nilai maksimum sebesar 5.000. Nilai standar deviasi pada tiap butir pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) yang mana menunjukkan bahwa sebaran variasi data.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	Mean	Min	Max	Standar Deviasi
Tidak bolos kerja	4.233	1.000	5.000	1.160
Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	4.083	1.000	5.000	1.069
Teliti dalam bekerja	3.917	1.000	5.000	1.144
Meminimalkan risiko dalam bekerja	4.050	1.000	5.000	1.102
Tidak pernah mengalami kecelakaan kerja	4.083	1.000	5.000	1.037
Paham dan patuh pada standar	4.017	1.000	5.000	1.133
Nyaman karena patuh aturan	3.783	1.000	5.000	1.212
Pekerjaan selalu lancar	3.900	1.000	5.000	1.044
Menjaga sikap baik	4.183	1.000	5.000	1.231
Profesional dalam bekerja	4.250	1.000	5.000	1.206

Sumber: Hasil output SmartPLS 3.0

Variabel disiplin kerja (X2) pada tabel penilaian responden menunjukkan nilai rata-rata (mean) tertinggi pada butir pernyataan “Profesional dalam bekerja” dengan nilai 4.250, yang artinya para UKM Dimsum Echodino merasa setuju dengan pernyataan bahwa mereka selalu berusaha profesional terhadap pekerjaan mereka. Sementara nilai rata-rata (mean) terendah terdapat pada butir “Nyaman karena patuh aturan” dengan nilai 3.783 yang artinya para karyawan UKM Dimsum Echodino merasa ragu-ragu dengan pernyataan bahwa mereka merasa nyaman di tempat kerja karena mematuhi aturan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum setiap butir pernyataan variabel dengan skor 1.000 dan nilai maksimum sebesar 5.000. Sebaran variasi data pada variabel kinerja karyawan terbilang kecil dan kesenjangan/tingkat penyimpangan datanya tidak besar, hal ini dilihat dari nilai standar deviasi yang tertera di semua butir pernyataan lebih kecil dari nilai *mean*.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	Mean	Min	Max	Standar Deviasi
Mencoba mendapat nilai yang tinggi	4.150	1.000	5.000	1.077

Memberi apresiasi atas prestasi kerja	4.100	2.000	5.000	1.012
Giak dalam bekerja	4.100	2.000	5.000	0.995
Selalu ingin memimpin target penjualan	3.967	1.000	5.000	1.125
Berinteraksi dengan rekan kerja	4.117	1.000	5.000	1.097
Kooperatif apabila terjadi masalah	3.967	1.000	5.000	1.183

Sumber: Hasil output SmartPLS 3.0

Variabel motivasi kerja (X3) pada tabel penilaian responden menunjukkan nilai rata-rata terbesar pada butir pernyataan “Mencoba mendapat nilai yang tinggi” dengan nilai 4.150, yang artinya para karyawan UKM Dimsum Echodino setuju dengan pernyataan bahwa mereka mencoba untuk mendapatkan nilai pekerjaan yang lebih tinggi. Sementara nilai rata-rata (mean) terendah terdapat pada butir “Selalu ingin memimpin target penjualan” dan “Kooperatif apabila terjadi masalah”, masing-masingnya dengan nilai 3.967 yang artinya mereka merasa ragu-ragu dengan pernyataan bahwa mereka selalu ingin memimpin dalam setiap target penjualan dan para karyawan memiliki sikap kooperatif apabila terjadi masalah. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum dengan skor 1.000, sedangkan nilai maksimum semua butir pernyataan variabel motivasi kerja sebesar 5.000. Sebaran variasi data pada variabel kinerja karyawan terbilang kecil dan kesenjangan/tingkat penyimpangan datanya tidak besar, hal ini dilihat dari nilai

standar deviasi yang tertera di semua butir pernyataan lebih kecil dari nilai mean.

Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah proses analisis data yang terkumpul yang mana digunakan untuk membuat pendugaan atau kesimpulan dalam penelitian. Data disimpulkan dari asal sampel itu diambil dengan menggunakan rumus statistik yang berlaku, yang mana hasil dari perhitungan tersebut digunakan sebagai dasar informasi dalam sampel terhadap populasi.

Uji Validitas

Untuk melakukan pengukuran atas ketepatan atau keakuratan variabel, maka diperlukan uji validitas diskriminan. Dari tiap instrument pernyataan dalam indikator masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini, memperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel *Fornell Lacker Criterion* dan AVE. Hasil tersebut berguna dalam membuktikan variabel tersebut valid.

Tabel 7. *Fornell Lacker Criterium*

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	Motivasi Kerja (X3)
Disiplin Kerja (X2)	0.886			
Kinerja Karyawan (Y)	0.930	0.847		
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	0.929	0.905	0.849	
Motivasi Kerja (X3)	0.960	0.939	0.870	0.893

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Seperti yang dijelaskan oleh Ghazali (2014, hlm. 40), apabila memiliki ukuran dengan nilai 0.50-0.60 pada *convergent validity* dan *discriminant validity* maka dapat dikatakan cukup. Disarankan nilai AVE lebih dari 0.50 untuk memperoleh *discriminant validity* yang baik. Tabel *Fornell-Lacker Criterium* menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.847, lingkungan kerja nonfisik (X1) sebesar 0.849, disiplin kerja (X2) sebesar 0.886, serta motivasi kerja (X3) sebesar 0.893. Dengan begitu, pengujian *discriminant validity* dinyatakan sah serta lulus uji validitas diskriminan.

Dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) direkomendasikan lebih dari 0.50, maka ini merupakan cara lain untuk melakukan

pengukuran *discriminant validity*. Hasil yang ditunjukkan dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. *Average Variance Extracted*

	AVE
Disiplin Kerja (X2)	0.785
Kinerja Karyawan (Y)	0.752
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	0.721
Motivasi Kerja (X3)	0.798

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Sesuai dengan bagan 14, maka nilai AVE menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y) bernilai 0.752, lingkungan kerja nonfisik (X1) bernilai 0.721, disiplin kerja (X2) bernilai 0.785, dan motivasi kerja (X3) bernilai 0.798. Dengan begitu, metode AVE untuk mengukur uji diskriminan dapat teruji keabsahannya dan telah memenuhi persyaratan.

Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas berguna untuk mengukur konsisten atau tidaknya jawaban dari responden di dalam kuesioner sehingga jika diuji secara berulang akan tetap menghasilkan sesuatu yang sama. Berdasarkan hasil yang didapatkan maka tiap variabel pada bagan di bawah ini dengan nilai *Composite Reliability* (CR) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9. *Composite Reliability* (CR)

	CR
Disiplin Kerja (X2)	0.973
Kinerja Karyawan (Y)	0.968
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	0.954
Motivasi Kerja (X3)	0.959

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Bagan *Composite Reliability* (CR) membuktikan setiap variabel memiliki nilai > 0.70, dengan begitu tiap konstruk telah lulus persyaratan sebagaimana yang dijelaskan oleh Ghazali (2014, hlm. 41). Nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel konstruk seperti kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0.968, lingkungan kerja nonfisik (X1) yaitu 0.945, disiplin kerja (X2) yaitu 0.973, dan motivasi kerja yaitu 0.959. Berdasarkan data tersebut variabel bernilai tertinggi, yakni disiplin kerja. Sementara untuk variabel dengan nilai *composite reliability* terendah terdapat pada variabel lingkungan kerja nonfisik. Untuk kesimpulannya, semua variabel pada penelitian ini konsisten/reliabel atas tiap konstruknya.

Selain menggunakan composite reliability, uji reliabilitas dapat dilakukan melalui nilai *Cronbach's Alpha*, yakni:

Tabel 10. *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.969
Kinerja Karyawan (Y)	0.963
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	0.944
Motivasi Kerja (X3)	0.949

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Dijelaskan oleh Ghozali (2014, hlm. 41), direkomendasikan *Cronbach's Alpha* memiliki nilai > 0.70 . Bagan 16 menjelaskan bahwa kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0.963, lingkungan kerja nonfisik (X1) dengan nilai 0.944, disiplin kerja (X2) dengan nilai 0.969, dan motivasi kerja (X3) dengan nilai 0.949. Dengan begitu maka data pada tabel tersebut menginformasikan angka tertinggi pada konstruk disiplin kerja dan nilai terendah pada konstruk lingkungan kerja nonfisik. Dengan begitu, berdasarkan *Cronbach's Alpha* yang semua nilainya > 0.70 , sehingga tiap variabel konsisten atau reliabel.

Koefisien Determinasi

Dalam melakukan pengukuran untuk mengetahui seberapa mampu sebuah variabel independen menerangkan variasi dari variabel dependen dapat dilihat pada Koefisien determinasi (*R-Square*) (Ghozali, 2014 hlm. 97). Dengan begitu, maka diketahui bahwa hasil yang didapat, yakni:

Tabel 11. *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	0.914

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Bagan tersebut menjelaskan lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat memengaruhi dan berkontribusi atas kinerja karyawan sebesar 0.918 atau 91,8%, sementara selisihnya yaitu 8,2% memiliki pengaruh dari variabel berada di luar riset ini.

Uji Hipotesis

Dalam mengetahui seberapa jauh variabel X secara parsial menjelaskan variabel Y, maka diperlukan Uji t (Ghozali, 2014 hlm.

97). Uji t berguna dalam melihat pengaruh lingkungan kerja nonfisik (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) kepada kinerja karyawan (Y). Hasil yang didapatkan dari pengolahan uji t di antaranya dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 12. Uji Statistik t

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Untuk perhitungan t tabel menggunakan rumus $df = N-1$ atau $df = 60-1 = 59$, dengan tingkat kebenaran 95% atau tingkat kesalahan 5%, sehingga t tabelnya sebesar 1.671.

Dijelaskan pada tabel uji t, yakni hubungan yang positif dimiliki oleh variabel lingkungan kerja nonfisik kepada kinerja karyawan, yang mana dilihat dari original sample atau nilai kontribusi sebesar 0.228. Kemudian, t hitung pada variabel ini t hitung $2.210 > t$ tabel 1.671 dengan begitu lingkungan kerja nonfisik berpengaruh atas kinerja karyawan. Kemudian nilai signifikan P (P Values) yaitu $0.028 < 0.050$, sehingga lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pada tabel uji t, yakni hubungan yang positif dimiliki oleh variabel disiplin kerja

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.342	2.061	0.040
Lingkungan kerja nonfisik (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.228	2.210	0.028
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.412	3.640	0.000

terhadap kinerja karyawan, yang mana dilihat dari original sample atau nilai kontribusi sebesar 0.342. Lalu, t hitung pada variabel ini t hitung $2.061 > t$ tabel 1.671 dengan begitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai signifikan P (P Values) sebesar $0.040 < 0.050$, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat pada tabel, pada tabel uji t, yakni hubungan yang positif dimiliki oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang mana dilihat dari original sample atau nilai kontribusi sebesar 0.412. Kemudian, t hitung pada variabel ini t hitung $3.640 > t$ tabel 1.671 dengan begitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai signifikan P (P Values) sebesar $0.000 < 0.050$, sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa karyawan pada UKM Dimsum Echodinno memiliki kecermatan hubungan antar rekan kerja, akan tetapi kelancaran komunikasi yang kurang membuat para karyawan sulit mendapatkan informasi pekerjaan. Dengan begitu dapat diartikan, apabila lingkungan kerja nonfisik mengalami peningkatan dapat mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya jika lingkungan kerja nonfisik mengalami penurunan, hal yang sama akan dialami oleh kinerja karyawan, yaitu mengalami penurunan pula.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai UKM Dimsum Echodinno memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi dalam bekerja, akan tetapi kepatuhan mereka atas peraturan masih kurang sehingga kenyamanan di tempat kerja masih rendah. Dengan begitu dapat diartikan, apabila disiplin kerja karyawan tinggi dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga meningkat. Sama halnya jika disiplin kerja para karyawan menurun hal yang sama terjadi pada kinerja karyawan, yakni menurun juga.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan karyawan UKM Dimsum Echodinno memiliki motivasi tinggi untuk mendapat nilai pekerjaan yang tinggi, akan tetapi motivasi mereka untuk dapat selalu memimpin target penjualan dan rasa kooperatif dalam bekerja masih rendah. Dapat diartikan ketika motivasi kerja mengalami peningkatan dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga tinggi. Sama halnya jika motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian, Kunststoffe International*.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J. and Rori, Y. P. I. (2016) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori', *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), p. 27. doi: 10.35791/agrsosek.12.3a.2016.14285.
- Bahri, S. and Chairatun Nisa, Y. (2017) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), pp. 9–15. doi: 10.30596/jimb.v18i1.1395.
- Dr. Ir. Benjamin Bukit, M., Dr. Tasman Malusa, M. P. and Dr. Abdul Rahmat, M. P. (2017) *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Elisabeth (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (study kasus pada PT.Telkom Kalbar)', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1–11.
- Ghozali, I. (2014) *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, A. (2018) *Etika Profesi - Profesionalisme Kerja*. UISU Press. doi: 10.31219/osf.io/7ezmq.
- Ilham, M. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2). doi: 10.26905/jbm.v5i2.2663.
- Khurosani, A. (2018) 'PENGARUH KESELAMATAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten)', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 2, pp. 1–19. Available at: <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3828/2794>.
- Muntari (2020) 'Pengaruh kualitas simrs dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dan person-organization fit (studi kasus pada rumah sakit islam jemursari surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unesa*, 8(3), pp. 658–674.
- Nitisemito, A. S. (2000) *Management Personalia*. Edisi keti. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permadi, I. (2017) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PADA CV ALAM HIJAU SUKABUMI', *Jurnal Ekonomak*, 3(1), pp. 24–31.
- Rialmi, Z. (2018) 'Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai Bpbd Provinsi Riau', *Jurnal Mandiri*, 1(2), pp. 353–374. doi: 10.33753/mandiri.v1i2.26.
- Rialmi, Z. and Morsen, M. (2020) 'Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), p. 221. doi: 10.32493/jjisd.m.v3i2.3940.
- Ridho, M. and Susanti, F. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang'. doi: 10.31227/osf.io/pa2cg.
- Sedarmayanti (2011) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. pertama. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: Bumi aksara.
- Supartha, W. gede and Sintaasih, D. K. (2017) *Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian, Universitas Udayana*.

Syafrina, N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru', *Eko dan Bisnis*, 4(8), pp. 1–12. Available at: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.