

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG KUPANG

The Environmental Impact Of Work, Compensation And Work Motivation On Employee Discipline Of PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kupang Branch

Weltry Nggause^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} nggauseweltry@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 31 orang karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berada pada kategori penilaian tinggi. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pengujian hipotesis. Dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai *adjust R Square* sebesar 71,8%, sehingga dapat dijelaskan bahwa 71,8% variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja memengaruhi Disiplin Kerja. Sedangkan selisihnya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Keteladanan Pimpinan, Aturan dan Ketegasan Pimpinan. Hasil dari penelitian ini melalui uji parsial menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Sementara itu, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi tumpuan dan merupakan peran utama dalam perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia di nilai lebih penting karena menjadi indikator dan tolak ukur dalam pengembangan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam sumber daya manusia sendiri memiliki aspek yang meliputi kuantitas dan

kualitas dari sumber daya manusia perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia harus seimbang dengan kuantitas manusia tersebut karena kuantitas tanpa disertai kualitas yang baik dapat menjadi penghambat atau beban dari perusahaan untuk menjadi berkembang. Oleh karena itu performa yang tinggi perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang akan datang (Oktaria & Nugraheni, 2017).

Dalam rangka meningkatkan performa karyawan itu sendiri perusahaan atau organisasi harus mampu menekankan nilai-nilai mendasar mengenai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia kepada karyawannya. Nilai itu sendiri salah satunya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai (Fathoni, 2009). Tanpa adanya budaya disiplin yang ditanamkan akan sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan bentuk dari kesadaran dan kesediaan setiap manusia untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik secara tertulis atau tidak yang dilaksanakan secara sukarela (Hasibuan, 2014). Disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dalam hal menjalankan pekerjaan yang ditugaskan (Nitisemito, 1991). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan dapat memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, ketika lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut sudah berada pada standar yang sesuai maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut meningkat sehingga beban tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Selain lingkungan kerja, kompensasi juga memiliki pengaruh penting terhadap disiplin kerja karyawan. Kompensasi adalah segala bentuk pemberian imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja atau kontribusi yang telah dilakukan kepada organisasi (Simamora, 2004). Kompensasi merupakan hal penting dalam perusahaan untuk berperilaku, meningkatkan kinerja, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, disiplin serta memotivasi karyawan (Kadarisman, 2014). Dalam melakukan pekerjaannya setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada dalam dirinya agar timbul semangat dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan dalam Brantas, 2009) motivasi adalah dorongan dari

dalam maupun dari luar diri manusia untuk mengerakkan dan mendorong sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Disiplin kerja sendiri muncul dari dalam diri sendiri (*self imposed discipline*) dimana manusia memiliki keinginan atau niatan dalam melakukan sesuatu tanpa paksaan apapun (Moekijat, 2002). Adanya perilaku spontan dalam diri untuk bertindak disiplin merupakan tanggapan secara alami terhadap atasan yang memiliki komunikasi cakap dan tanggap kepada bawahannya atas tindakan yang dilakukan yang disebut dengan motivasi (Mawarni, 2021).

Karena PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang angkutan dan penyeberangan maka performa yang diharapkan adalah mampu melayani masyarakat dengan sebaik baiknya sehingga karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi yang didasarkan pada nilai disiplin kerja yang harus dimiliki setiap karyawan. Namun, pada kenyataannya disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang masih dikatakan kurang atau belum cukup baik, seperti pada hasil pra-survey yang dilakukan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian SDM dan komunikasi bahkan dengan *security* dan berdasarkan hasil observasi (Jumat, 13 Mei 2022 dan Selasa, 17 Mei 2022), terdapat permasalahan yang masih terjadi di dalam perusahaan yang berkaitan dengan variabel-variabel di atas yaitu kurangnya kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang yang masih banyak melanggar tata tertib seperti masuk kantor terlambat, meninggalkan jam kantor untuk kepentingan pribadi/tanpa izin yang jelas, menggunakan waktu istirahat lebih dari yang sudah ditentukan, sering tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan jam kantor sebelum jam pulang kantor, serta kurangnya atribut yang digunakan saat bekerja.

Demikian juga berkaitan dengan lingkungan kerja yang masih kurang mendukung performa karyawan seperti lingkungan fisik yaitu bangunan kantor yang masih terlihat seperti bangunan tua dan halaman kantor yang sempit sehingga tidak memungkinkan semua pegawai dapat mengikuti apel karena halaman juga menjadi tempat parkir untuk karyawan dan tamu. Pada lingkungan kerja non fisik, hubungan kerja yang dimiliki bisa dikatakan antara bagian satu dengan bagian yang lainnya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu mengenal secara personal. Sehingga terkadang antara bagian satu dengan yang lainnya sering terjadi *miscommunication* yang berpengaruh pada pekerjaan karyawan tersebut. Selain itu pada kompensasi, karyawan yang memiliki catatan absen yang tinggi akan memengaruhi kompensasi yang didapat. Demikian juga dengan motivasi yang kurang dari atasan berkaitan

dengan pengembangan karier dan sistem *reward* yang membuat karyawan tidak terlalu terdorong untuk meningkatkan kedisiplinannya. Sistem *punishment* yang berlaku dapat dikatakan biasa saja sehingga bisa membuat karyawan melakukan hal yang berulang karena sistem yang tidak terlalu tegas. Dengan demikian, karyawan kurang merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat berpengaruh pada kedisiplinan kerja karyawan. Seperti karyawan yang memiliki kinerja baik, produktivitas kerja yang bagus, disiplin kerja baik tidak mendapat *reward*, bahkan tidak dengan mudahnya untuk naik jabatan karena di Kantor PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang sendiri untuk pengembangan kariernya menggunakan sistem golongan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 1991) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja menurut (Heidjrachman & Husnan, 2002) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang pegawai harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya.

Menurut (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016) ada beberapa indikator dalam pengukuran disiplin kerja yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi/instansi,

taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) adalah keseluruhan sarana dan pra sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu menurut (Silalahi, 2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan pegawai dan pegawai lainnya.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2014) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Pengertian kompensasi menurut (Simamora, 2004) adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Tohardi dalam (Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status

dan kebijakan. Menurut Simamora, (2015) indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2003) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Sidanti, (2015) motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

McClelland dalam (Robbins, 2006) dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana potensial ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja karyawan menurut (Herzberg dalam Ardana, 2016) sebagai berikut: a) *motivator*. Yaitu, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. b) *hygiene*. Yaitu, teknik supervisi, gaji dan kondisi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan membatasi pada permasalahan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*), (Sugiyono, 2014).

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 31 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana hasil dari kedua uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis inferensial dengan model regresi linear berganda, hipotesis dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini proses penyebaran kuesioner ditujukan kepada 31 karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Dalam penelitian ini responden terbagi menjadi berbagai jenis latar belakang jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan. Kemudian responden dengan usia 50 tahun ke-atas paling mendominasi sebesar 35,5%. Untuk masa kerja yang paling mendominasi yaitu rentang 21-30 tahun sebesar 41,9%. Yang terakhir yaitu pendidikan terakhir yang paling banyak adalah S1 sebesar 51,6%.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

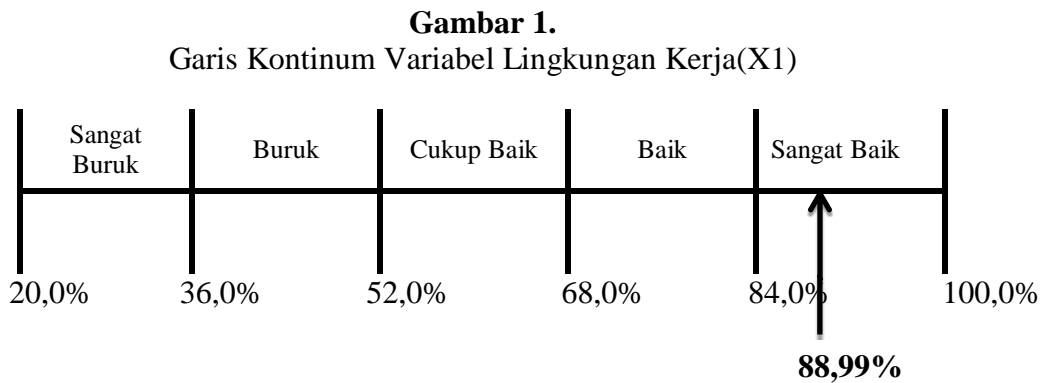
Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator yang dibagi menjadi 17 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel lingkungan kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang

Tabel 1.
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1)

No Item	Indikator / Item pertanyaan	Skor					Capaian		Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1	Σ	%	
	Penerangan						289	93,22	Sangat Baik
1	Cahaya lampu	26	5	0	0	0	150	96,77	Sangat Baik
2	Warna lampu yang sesuai	19	9	2	1	0	139	89,67	Sangat Baik
	Suhu Udara						263	84,83	Sangat Baik
3	Suhu udara	19	8	4	0	0	139	89,67	Sangat Baik
4	Sirkulasi udara	10	13	6	2	0	124	80	Sangat Baik
	Suara Bising						539	86,93	Sangat Baik
5	Musik	16	13	2	0	0	138	89,03	Sangat Baik
6	Komunikasi	10	13	8	0	0	126	81,29	Sangat Baik
7	Bunyi	15	12	4	0	0	135	87,09	Sangat Baik
8	Getaran	18	11	2	0	0	140	90,32	Sangat Baik
	Penggunaan Warna						407	87,52	Sangat Baik
9	Dekorasi	17	10	4	0	0	137	88,38	Sangat Baik
10	Tataletak	21	7	3	0	0	142	91,61	Sangat Baik
11	Tata warna	12	11	8	0	0	128	82,58	Sangat Baik
	Ruang Gerak						274	88,38	Sangat Baik
12	Posisi kerja antar pegawai dalam ruangan	14	13	4	0	0	134	86,45	Sangat Baik
13	Alat bantu kerja dalam ruangan	17	13	1	0	0	140	90,32	Sangat Baik
	Kemampuan Bekerja						279	90	Sangat Baik
14	Komunikasi	20	8	3	0	0	141	90,96	Sangat Baik
15	Pekerjaan sesuai dengan bidang yang	20	5	6	0	0	138	89,03	Sangat Baik

	diminati								
	Hubungan Antar Pegawai						294	94,83	Sangat Baik
16	Keharmonisan	19	12	0	0	0	143	92,25	Sangat Baik
17	Kebersamaan menjalankan tugas	28	2	1	0	0	151	97,41	Sangat Baik
Variabel Lingkungan Kerja							2.345	88,99	Sangat Baik

Dimana hasil pengolahan data, jumlah skor tersebut dapat digambarkan kedalam garis kontinum, sebagai berikut:



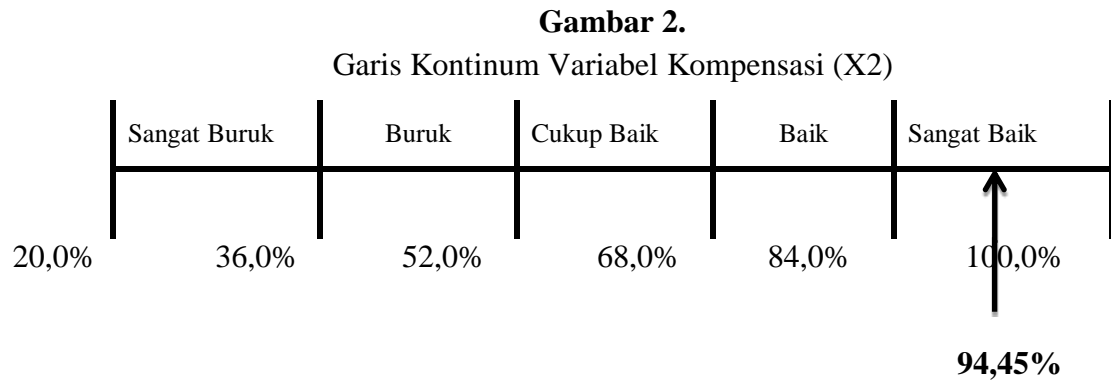
Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi diukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan. Hasil jawaban variabel kompensasi yang dilakukan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang

Tabel 2.
 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X2)

No Item	Indikator / Item pertanyaan	Skor					Capaian		Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1	Σ	%	
Upah dan Gaji							444	95,48	Sangat Baik
1	Kesesuaian gaji dengan beban kerja	23	7	1	0	0	146	94,20	Sangat Baik
2	Ketepatan waktu pembayaran gaji	24	7	0	0	0	148	95,48	Sangat Baik
3	Kepuasan terhadap pembayaran gaji	26	5	0	0	0	150	96,77	Sangat Baik
Insentif							293	94,51	Sangat Baik
4	Bonus	23	8	0	0	0	147	94,83	Sangat Baik
5	Penghargaan	22	9	0	0	0	146	94,19	Sangat Baik
Tunjangan							288	92,90	Sangat Baik
6	Jaminan kesehatan dan keselamatan	18	12	1	0	0	141	90,96	Sangat Baik
7	THR	23	8	0	0	0	147	94,83	Sangat Baik
Fasilitas							439	94,40	Sangat Baik
8	Parkir	20	10	1	0	0	143	92,25	Sangat Baik
9	Peralatan dan perlengkapan kantor	24	6	1	0	0	147	94,83	Sangat Baik
10	Seragam kerja dan atribut	25	6	0	0	0	149	96,12	Sangat Baik
Variabel Kompensasi							1.464	94,45	Sangat Baik

Dari hasil pengolahan tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel kompensasi (X2) adalah 1.464 atau 94,45 artinya kompensasi untuk karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang sangat baik. Capaian tabel jika digambarkan dalam garis kontinum akan tampak sebagai berikut:



Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur melalui 6 indikator yang dibagi menjadi 12 pernyataan. Hasil jawaban variabel motivasi kerja yang dilakukan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang dijelaskan pada tabel 3. sebagai berikut:

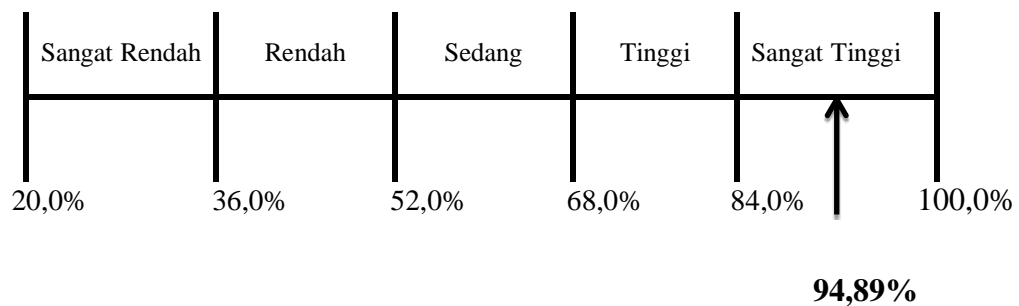
Tabel 3
 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X3)

No Item	Indikator / Item pertanyaan	Skor					Capaian		Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1	Σ	%	
	Pengakuan						289	93,22	Sangat Tinggi
1	Apresiasi terhadap hasil kerja	22	9	0	0	0	146	94,20	Sangat Tinggi
2	Penghargaan atas prestasi	21	8	2	0	0	143	92,25	Sangat Tinggi
	Pekerjaan Itu Sendiri						297	95,80	Sangat Tinggi
3	Pekerjaan sesuai keahlian	24	7	0	0	0	148	95,48	Sangat Tinggi
4	Bangga atas pekerjaan	25	6	0	0	0	149	96,12	Sangat Tinggi
	Tanggung Jawab						294	94,83	Sangat Tinggi
5	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	21	10	0	0	0	145	93,54	Sangat Tinggi
6	Sungguh-sungguh bekerja	26	4	1	0	0	149	96,12	Sangat Tinggi
	Kemajuan						294	94,83	Sangat Tinggi
7	Bekerja sebagai kesempatan belajar	26	5	0	0	0	150	96,77	Sangat Tinggi
8	Memfaatkan pelatihan	21	9	1	0	0	144	92,90	Sangat Tinggi
	Gaji						293	94,51	Sangat Tinggi
9	Gaji yang memotivasi	24	7	0	0	0	148	95,48	Sangat Tinggi
10	Kepuasan gaji	22	8	1	0	0	145	93,54	Sangat Tinggi

Kondisi Kerja							298	96,12	Sangat Tinggi
11	Keadaan lingkungan kerja	26	5	0	0	0	150	96,77	Sangat Tinggi
12	Suasana hubungan rekan kerja	24	7	0	0	0	148	95,48	Sangat Tinggi
Variabel Motivasi Kerja							1.765	94,89	Sangat Tinggi

Dari hasil pengolahan tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah 1.765 atau 94,89%, artinya bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang sangat baik sebagaimana yang dirasakan. Dimana hasil pengolahan data, jumlah skor tersebut dapat digambarkan kedalam garis kontinum, sebagai berikut:

Gambar 3
 Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja(X3)



Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 8 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel disiplin kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang di jelaskan pada tabel 4 sebagai berikut:

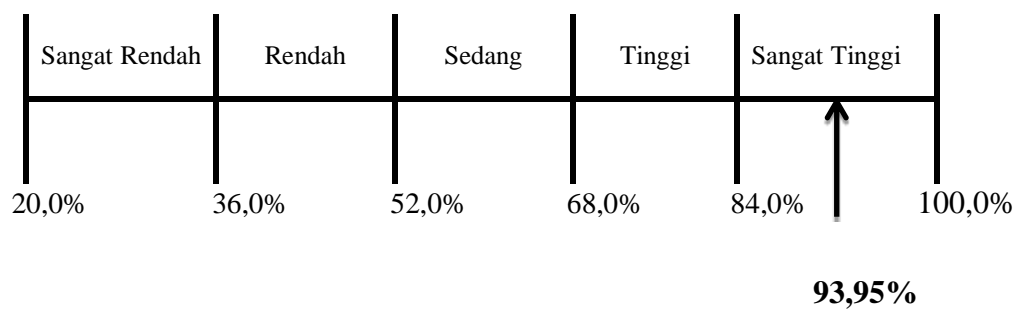
Tabel 4
 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (Y)

No Item	Indikator / Item pertanyaan	Skor					Capaian		Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1	Σ	%	
Taat Terhadap Aturan Waktu							290	93,54	Sangat Tinggi
1	Masuk dan pulang kantor	25	6	0	0	0	149	96,12	Sangat Tinggi
2	Waktu kerja dan istirahat	23	2	6	0	0	141	90,96	Sangat Tinggi
Taat Terhadap Aturan Organisasi							297	95,80	Sangat Tinggi
3	Cara berpakaian	25	4	1	1	0	146	94,19	Sangat Tinggi
4	Cara bertingkah laku dalam pekerjaan	28	2	1	0	0	151	97,41	Sangat Tinggi
Taat Terhadap Aturan Perilaku							287	92,58	Sangat Tinggi
5	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas masing-masing	21	6	4	0	0	141	90,96	Sangat Tinggi
6	Kemampuan adaptasi	23	7	1	0	0	146	94,19	Sangat Tinggi

	dengan perubahan dalam perusahaan								
	Taat Terhadap Aturan Lainnya						291	93,87	Sangat Tinggi
7	Cara berperilaku dengan sesama karyawan	30	1	0	0	0	154	99,35	Sangat Tinggi
8	Hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam perusahaan	15	14	2	0	0	137	88,38	Sangat Tinggi
Variabel Disiplin Kerja							1.165	93,95	Sangat Tinggi

Dari hasil pengolahan tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel disiplin kerja (Y) adalah 1.165 atau 93,95% artinya bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang sangat baik sebagaimana yang dirasakan. Dimana hasil pengolahan data, jumlah skor tersebut dapat digambarkan kedalam garis kontinum, sebagai berikut.

Gambar 4
 Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja (Y)



Analisis Regresi Linear Berganda

Selanjutnya data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25. Analisis regresi linera berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan regresi linera berganda dengan program SPSS dalam perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,497	2,797		9,829	,000
	Lingkungan Kerja	,165	,022	,922	7,364	,000
	Kompensasi	-,221	,063	-,446	-3,494	,002
	Motivasi Kerja	,164	,048	,355	3,399	,002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada hasil analisis regresi linera berganda didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 0,165. Variabel ini mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap disiplin kerja. Kemudian hasil dari variabel Kompensasi sebesar -0,221, itu artinya bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja. Terakhir variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 0,164. Pada hasil penelitian model ini didapatkan hasil bahwa uji kelayakan model (Uji F) dinyatakan signifikan dibawah 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama layak untuk menjelaskan variabel disiplin kerja.

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,718	,359

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Selain itu, diketahui juga bahwa nilai *Adjusted R Square* model ini adalah sebesar 0,718. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 71,8%. Sedangkan sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,718 yang mendekati (100%) menunjukkan bahwa kemampuan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dalam menerapkan (memengaruhi) disiplin kerja relatif kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berada pada kategori penilaian tinggi, artinya penerapan lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja sudah diterapkan secara baik dan disiplin kerja dalam perspektif penilaian responden sudah baik.

2. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.
3. Dari hasil uji t menunjukkan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.
4. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.
5. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Yang diperkuat oleh hasil analisis *koefisien determinasi* yang menunjukkan bahwa kemampuan dari ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dalam memengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang relatif kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep dan indikator* (Edisi Ke-1). Bangka: Zanafa Publishing.
- Ardana. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen* (Cet.1, Apr). Bandung : Alfabeta., 2009.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi Ke-4). Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Indonesia.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi aksara.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia* (Ed.Ke-4, C). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. 2(1), 79–97.
- Ishak, A., & Hendri, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi* (Ed. 1, Cet). Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1).
- Mawarni, A. (2021). Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/id/eprint/7563>
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Rafika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Notoadmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 439–448.
- Panuju, R. (1995). *Etika Bisnis*. Surakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi.Ke-7)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi kese)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, T., & Kuning, U. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel permai pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316–325.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, M. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 44–53.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Subang: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 3, Cet)*. Yogyakarta : Bagian PenerbitanSTIEYPKN,2004.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Sudiarditha, Waspodo, & Triani. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *XX(02)*, 278–292.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (ed. 1 Cet.3)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). Metode penelitian dan pengembangan untuk bidang pendidikan, manajemen, sosial, teknik : Research and development/ R&D (Cet. 3). Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.