

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO
(STUDI KASUS BAGIAN *CUTTING*)
DI KARANGANYAR**



JURNAL

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Mengikuti Ujian Akhir Program Sarjana (S1)**

Oleh :

Nama : Bagus Prakoso Wibowo

Nim : 2016514483

Prodi : S-1 Manajemen

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
ADI UNGGUL BHIRAWA (STIE-AUB)**

SURAKARTA

2020

LEMBARAN PERSETUJUAN JURNAL

Nama : Bagus Prakoso Wibowo
NIM : 2016514483
Prodi : Manajemen
Judul : PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARGANTHA
JAYA GLOBALINDO (STUDI KASUS
BAGIAN CUTTING) DI KARANGANYAR

Nama Pembimbing : Irwan Christanto Edy, S.Si, M.Si

Surakarta, Februari 2020


Mengetahui

Ketua Program Studi
S1/Manajemen



(Dra. Endang Saryanti, MM)
NIPY: 165/D/AUB/1993

Pembimbing



(Irwan Christanto Edy, S.Si, M.Si)
NIPY: 167/D/AUB/1994

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARGANTHA JAYA
GLOBALINDO (STUDI KASUS BAGIAN CUTTING) DI KARANGANYAR**

***EFFECT OF DISCIPLINE, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO (CASE
STUDY OF CUTTING) IN KARANGANYAR***

Bagus Prakoso Wibowo¹, Irwan Christanto Edy, S.Si, M.Si²

bagusprakoso.1997@gmail.com

Program Study Manajemen, STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. Populasi dan sampel berjumlah 40 orang yang menggunakan data primer, teknik pengumpulan data dengan membagikan kuisioner. Metode analisis di penelitian ini terdiri dari pengujian instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil analisis regresi menunjukkan kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. Hasil uji T menunjukkan bahwa: Kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat di simpulkan secara bersama-sama kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. Uji koefisien determinasi dari nilai R² didapatkan hasil sebesar 0.715 yang berarti kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar mampu dijelaskan oleh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 71,5% sedangkan (28,5%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian, sebagai contoh stres kerja, beban kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

This study aims to analyze the influence of discipline, motivation and work environment on the performance of employees of PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. The population and sample of 40 people who use primary data, data collection techniques by distributing questionnaires. The analytical method in this study consisted of testing the instrument, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, the T test, the F test and the R2 test. The results of the regression analysis showed discipline, motivation, and the work environment had a positive effect on the performance of the employees of PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. T test results show that: Discipline, motivation and work environment have a significant positive effect on employee performance. F test results can be concluded together with discipline, motivation and work environment significantly influence the performance of the employees of PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. Test the coefficient of determination of the value of R2 obtained a result of 0.715 which means the performance of employees of PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar can be explained by discipline, motivation and work environment by 71.5% while (28.5%) explained by other factors not examined in the study, for example work stress, workload, compensation, organizational culture and others-other.

Keywords: Motivation, Communication, Compensation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002; 12).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, inisiatif (Mangkunegara, 2000).

Kedisiplinan merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi kedisiplinan adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah kedisiplinan. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar kedisiplinan karyawan sudah cukup baik, akan tetapi terkadang masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat pada waktu apel pagi dilaksanakan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya

tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009; 61). Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Rido Sanjaya (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar dapat diketahui motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja selama melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Terhadap beberapa karyawan ada yang bersedia untuk bekerja dengan lembur agar tugas-tugasnya dapat segera terselesaikan tepat pada waktunya, ada karyawan yang baru mengerjakan tugasnya ketika baru diperintah dan ditegur oleh atasannya, namun terdapat juga karyawan yang cenderung selalu menunda-nunda untuk mengerjakan tugas-tugasnya sehingga tidak dapat memberikan laporan kerjanya tepat waktu.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1991; 183). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja (Sihombing, 2004; 134). Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar dari segi lingkungan kerja fisik sudah cukup baik. Fasilitas yang disediakan sudah cukup lengkap, dari segi non fisik terkadang masih ada konflik dari sesama rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan pendapat dan kurangnya koordinasi.

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Hendry Wijaya (2017)

yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian di atas dapat diajukan hipotesis kedua, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga karyawan. Dalam penelitian sebelumnya, Kevin Arasy Ramadhan (2018) mendapatkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, namun kedisiplinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Finnet Indonesia. Sedangkan dalam hasil penelitian Nurul Mutmainah (2017) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, namun kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank BNI Syariah. Dan hasil penelitian dari Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Arantha Jaya Globalindo, adalah sebuah pabrik yang memproduksi jas hujan, pipa PVC, mainan karet dan matras bayi terkemuka yang maju pesat. Pabrik ini memproduksi berbagai jas hujan yang selalu mendesain produk sesuai perkembangan dunia fashion terkini yang tentunya tidak mengabaikan kekuatan dan keawetan produknya. Menerapkan nama Elmondo sebagai merek, PT. Arantha Jaya Globalindo hampir menguasai mencakup 70% jas hujan pasar di Indonesia. Untuk melaksanakan misi ini, produktivitas karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menerapkan kedisiplinan bagi karyawan, memotivasi karyawan, serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO (STUDI KASUS BAGIAN CUTTING) DI KARANGANYAR”**

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini memperoleh bukti:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

2 Manfaat Penelitian

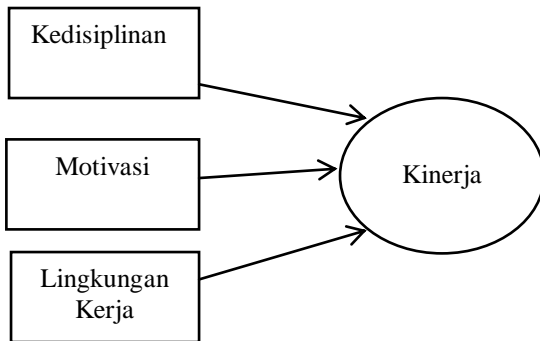
Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, secara khusus terkait dengan hubungan kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
- b. Manfaat Praktisi
Bagi perusahaan agar dapat menerapkan dan memanfaatkan dengan baik sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
- c. Manfaat Peneliti
Bagi peneliti ini merupakan proses belajar dalam menerapkan pengetahuan

yang diperoleh khususnya mengenai kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar kerangka pemikiran

Sumber: Heny Sidanti (2015), Muhammad Alfahmi. SE.,MM(2016), Fadli Nugraha (2017), Noor Rika Dinata (2018), Natalia Susanto (2019).

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu pertanyaan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
2. H_2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
3. H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Umar (2000) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono 2008; 118). Pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo yang berjumlah 40 orang.

PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kedisiplinan

| Item Pernyataan | r_{item} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|-------------|------------|
| X2.1 | 0,776 | 0,312 | Valid |
| X2.2 | 0,760 | 0,312 | Valid |
| X2.3 | 0,390 | 0,312 | Valid |
| X2.4 | 0,730 | 0,312 | Valid |
| X2.5 | 0,450 | 0,312 | Valid |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan mempunyai rhitung > rtabel (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan variabel Kedisiplinan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Motivasi

| Item Pernyataan | r_{item} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|-------------|------------|
| X2.1 | 0,776 | 0,312 | Valid |
| X2.2 | 0,760 | 0,312 | Valid |
| X2.3 | 0,390 | 0,312 | Valid |
| X2.4 | 0,730 | 0,312 | Valid |
| X2.5 | 0,450 | 0,312 | Valid |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan mempunyai rhitung > rtabel (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan variabel Motivasi valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Lingkungan Kerja

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|------------|
| X3.1 | 0,593 | 0,312 | Valid |
| X3.2 | 0,662 | 0,312 | Valid |
| X3.3 | 0,623 | 0,312 | Valid |
| X3.4 | 0,586 | 0,312 | Valid |
| X3.5 | 0,559 | 0,312 | Valid |
| X3.6 | 0,609 | 0,312 | Valid |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan mempunyai rhitung > rtabel (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan variabel Lingkungan Kerja valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kinerja Karyawan

| Item Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-----------------|---------------------|--------------------|------------|
| Y.1 | 0,623 | 0,312 | Valid |
| Y.2 | 0,727 | 0,312 | Valid |
| Y.3 | 0,708 | 0,312 | Valid |
| Y.4 | 0,725 | 0,312 | Valid |
| Y.5 | 0,725 | 0,312 | Valid |
| Y.6 | 0,561 | 0,312 | Valid |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan mempunyai rhitung > rtabel (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan variabel kinerja valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach | Kriteria | Keterangan |
|------------------|----------|---|------------|
| Kedisiplinan | 0,809 | Alpha cronbanch > 0,60 maka reliabel | Reliabel |
| Motivasi | 0,822 | | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,832 | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,874 | | Reliabel |

Sumber: Data yang diolah, 2020

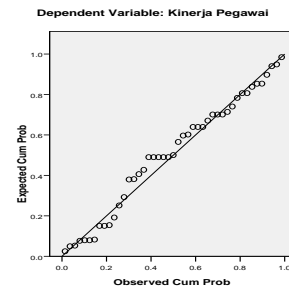
Hasil uji reliabilitas data pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini di tunjukkan dengan koefisien alpha cronbanch yang melebihi 0,60.

B. Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

Tabel 6
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan diagram plot pada tabel IV.10 dapat dikatakan bahwa nilai diketahui bahwa titik-titik berhimpit disekitar garis diagonal, sehingga hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

2 Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -1,281 | | -4,99 | ,027 | | |
| Kedisiplinan | ,342 | ,136 | 2,508 | ,016 | ,602 | 1,662 |
| Motivasi | ,436 | ,168 | 2,588 | ,013 | ,386 | 2,591 |
| Lingkungan Kerja | ,407 | ,131 | 3,083 | ,004 | ,426 | 2,345 |

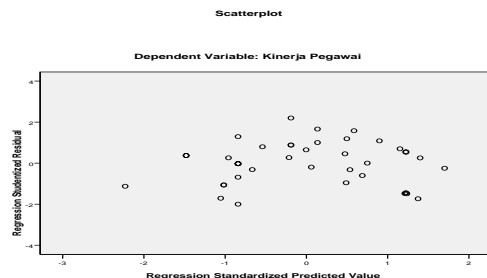
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel IV.11 diketahui bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0,10.

3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 8
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan hasil olah data tersebut diatas menunjukkan bahwa gambar data tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga hasil analisis data tersebut menunjukan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4 Uji Autokorelasi

Tabel 9
Uji Autokorelasi

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,857 ^a | ,735 | ,715 | 1,549 | 1,789 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1,789. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,789 terletak antara -2 sampai +2 berarti data tidak terjadi autokorelasi.

C. Uji Hipotesis

1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1,281 | 2,618 | | -,489 | ,627 | | |
| | Kedisiplinan | ,342 | ,136 | ,260 | 2,508 | ,016 | ,602 | 1,662 |
| | Motivasi | ,436 | ,168 | ,336 | 2,598 | ,013 | ,386 | 2,591 |
| | Lingkungan Kerja | ,407 | ,131 | ,381 | 3,093 | ,004 | ,426 | 2,345 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Dari pengujian statistik didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -1,281 + 0,342X_1 + 0,436X_2 + 0,407X_3 + e$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -1,281 artinya Kinerja Karyawan di PT. Arantha jaya globalindo kabupaten Karanganyar mempunyai nilai negatif, apabilamotivasi dan lingkungan kerja tidak ada maka karyawan bernilai negatif.
- Nilai X_1 adalah 0,342, artinya kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,apabila kedisiplinan di tingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja konstan.
- Nilai X_2 adalah 0,436, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi kedisiplinan dan lingkungan kerja konstan.

- Nilai X_3 adalah 0,407, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi kedisiplinan dan motivasi konstan.

2 Uji t

Tabel 11
Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1,281 | 2,618 | | -,489 | ,627 | | |
| | Kedisiplinan | ,342 | ,136 | ,260 | 2,508 | ,016 | ,602 | 1,662 |
| | Motivasi | ,436 | ,168 | ,336 | 2,598 | ,013 | ,386 | 2,591 |
| | Lingkungan Kerja | ,407 | ,131 | ,381 | 3,093 | ,004 | ,426 | 2,345 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Keterangan:

- Nilai signifikansi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,016 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindokabupaten Karanganyar (**Hipotesis 1 terbukti**).
- Nilai signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,013 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindokabupaten Karanganyar (**Hipotesis 2 terbukti**).
- Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindokabupaten Karanganyar (**Hipotesis 3 terbukti**).

3 Uji F

Tabel 12
Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 272,775 | 3 | 90,925 | 37,876 | ,000 ^b |
| | Residual | 98,425 | 41 | 2,401 | | |
| | Total | 371,200 | 44 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, nilai $F = 37,876$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Sehingga nilai signifikansi pengaruh

kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4 Uji Koefisien determinasi

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .857 ^a | .735 | .715 | 1,549 | 1,789 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020
Hasil Koefisien Determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,715 yang menunjukkan bahwa 71,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan kerja. Sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arantha Jaya GlobalindokabupatenKaranganyar, dapat diimplikasikan sebagai berikut:

- 1 Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arantha Jaya GlobalindokabupatenKaranganyar, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan variabel Kedisiplinan ditingkatkan dengan cara :
 - a. Meningkatkan frekuensi kehadiran dalam pekerjaan.
 - b. Meningkatkan tingkat kewaspadaan guna mengurangi resiko dalam bekerja.
 - c. Meningkatkan etika kerja dengan sesama, atasan maupun bawahan sesuai dalam peraturan perusahaan.
- 2 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arantha Jaya GlobalindokabupatenKaranganyar, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan variabel Motivasi perlu ditingkatkan dengan cara :
 - a. Meningkatkan tanggung jawab setiap pekerjaan yang diterima dari perusahaan.
 - b. Meningkatkan hasil kerja dalam pekerjaan yang berbuah pujian dan apresiasi.
 - c. Meningkatkan perasaan senang dalam melakukan setiap pekerjaan.

- 3 Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arantha Jaya Globalindokabupaten Karanganyar, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan variabel Lingkungan Kerja perlu ditingkatkan dengan cara :
 - a. Meningkatkan kualitas dalam penerangan di sekitar tempat kerja.
 - b. Meningkatkan stabilitas suhu udara dengan menyediakan mesin chiller di sekitar tempat kerja.
 - c. Meningkatkan alat peredam suara dalam ruangan dan memberikan fasilitas earplug guna mengurangi tingkat volume kebisingan di sekitar tempat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)
 - a. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindokabupaten Karanganyar.
 - b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindokabupaten Karanganyar.
 - c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindokabupaten Karanganyar.
2. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)
Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 37,876$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindokabupaten Karanganyar.
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 71,5% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya 28,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran atau masukkan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran atau masukkan sebagai berikut:
1. Kedisiplinan dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara :
 - a. Meningkatkan frekuensi kehadiran dalam pekerjaan dengan cara merubah pola jam tidur menjadi teratur serta tidak larut malam.
 - b. Meningkatkan tingkat kewaspadaan guna mengurangi resiko dalam bekerja dengan cara mengenakan *safety shoe*, memakai sarung tangan dan alat-alat yang diperlukan.
 - c. Meningkatkan etika kerja dengan sesama, atasan maupun bawahan sesuai dalam peraturan perusahaan dengan cara menunjukkan ekspresi senyum, memberikan salam, sopan santun dalam bertutur kata.
 2. Motivasi dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara :
 - a. Meningkatkan tanggung jawab setiap pekerjaan yang diterima dari perusahaan dengan cara membuat daftar catatan setiap urutan pekerjaan yang diterima.
 - b. Meningkatkan hasil kerja dalam pekerjaan yang berbuah pujian dan apresiasi dengan cara membuat perbandingan hasil dari pekerjaan yang sebelumnya dan sekarang.
 - c. Meningkatkan perasaan senang dalam melakukan setiap pekerjaan.
 3. Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Meningkatkan kualitas dalam penerangan di sekitar tempat kerja dengan cara memantau besar dan kecilnya daya listrik pada lampu.
 - b. Meningkatkan stabilitas suhu udara dengan cara menyediakan mesin *chiller* di sekitar tempat kerja.
 - c. Meningkatkan alat peredam suara dalam ruangan dengan cara memberikan fasilitas *earplug* guna mengurangi tingkat volume kebisingan di sekitar tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A .Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A .Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama.
- A.A .Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Alfahmi, Muhammad. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Kerjadan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai. Jurnal ilmiah Dunia Ilmu. Vol. 2 No. 4.
- Arep, Ishak. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: PT. PustakaBinaman Pressindo.
- D.S, Lumentut, Mauritz. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan kerjaterhadapkepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutCabang Airmadidi. Jurnal EMBA. Vol.3 No.1, Maret 2015, Hal.74-85.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T, Hani. 1999. Manajemen, Yogyakarta : BPF.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. 1982. "Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya". cetakan ke 6. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Nitisemito, AS. 1991, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta.
- Nugraha, Fadli. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017. Page 1213
- Priyanto, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Jakarta: Andi Publisher. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rika, Dinata Noor. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). Fakultas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 2. Malang.
- Robbins, Stephen. 2006. "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen. 2008. "Perilaku Organisasi", Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prehallindo.
- Saksono, Prasetyo Budi. 1984. "Efektivitas prinsip Organisasi". Jakarta: Galaxy Pustaka Mega
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No. 4.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9. No. 1.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Trisno, Suwanti. 2004. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah. *Jurnal Economica*. Vol. 9. No. 2.
- Uno, Hamzah B., dan Masri Kuadrat. 2009. *Mengelola Kecerdasan dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.