

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKURA JAVA INDONESIA

Riska Dwi Setiawati¹, Hamzah Muhammad Mardi Putra²
^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

¹ korespondensi: riskadwist@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses about work discipline, work motivation and work environment towards employee performance. Refers to the phenomenon that occurs in PT. Sakura Java Indonesia related to the decline in performance can be seen from the number of employees who come the longest, do not attend without permission, lack of motivation given by leaders and a less conducive work environment. This study aims to determine: (1) The Effect of Work Discipline on the Performance of PT. Sakura Java Indonesia (2) The Effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. Sakura Java Indonesia (3) The Effect of the Work Environment on Employee Performance at PT. Sakura Java Indonesia.

The research approach used is a quantitative approach. The data analysis technique in this study uses classical assumption tests, multiple linear regression methods, hypothesis tests and determination coefficient tests. The results of this study indicate that the work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance, the value of t count $>$ t table ($2.814 > 1.989$) with a significant level of $0.006 < 0.05$. Work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance, the value of t count $>$ t table ($3.320 > 1.989$) with a significant level of $0.001 < 0.05$. Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, the value of t count $>$ t table ($6.887 > 1.989$) with a significant level of $0.000 < 0.05$. While the value of the coefficient of determination (R^2) is 0.637 this shows that 63,7% of the Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment Variables are influenced by the Employee Performance Variables, the remaining 37,3% are influenced by other variables not examined.

Keywords: Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada fenomena yang terjadi di PT. Sakura Java Indonesia terkait adanya penurunan kinerja dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa ijin, kurangnya motivasi yang diberikan oleh leader dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia (2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sakura Java Indonesia (3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sakura Java Indonesia.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,814 > 1,989$) dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$. (2) Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,320 > 1,989$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. (3) Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,887 > 1,989$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,637 hal ini menunjukkan bahwa 63,7% Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dipengaruhi oleh Variabel Kinerja Karyawan, sisanya 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau institusi dapat mencapai tujuan tidak lepas kaitannya dengan SDM yang dimiliki. Semakin berkualitas seorang

karyawan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain, karena sukses atau tidaknya organisasi dalam keberhasilan mencapai tujuan tergantung

kepada sumber daya manusia itu sendiri. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, sehingga harus diperhatikan setiap detail program atau pelatihan pengembangan SDM agar dapat membentuk karyawan yang kompeten, berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Karyawan yang memiliki kualitas, kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Konsep pengukuran kinerja merupakan alat ukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah disiplin, motivasi, lingkungan kerja, karyawan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Disiplin merupakan satu hal yang harus ditempuh perusahaan untuk mencapai tujuan yang di mana diperlukan alat yang efektif yaitu dengan membuat peraturan. Meski tidak ada jaminannya, namun pencegahan tersebut sebaiknya dilakukan.

Antoni menyatakan penting memberikan dorongan sebagai cara untuk membentuk motivasi sehingga dapat menaikkan gairah dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang disetujui oleh manajemen. Hubungan motivasi dan gairah kerja dapat mengoptimalkan pemberian motivasi kerja yang baik, dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting perusahaan, karena lingkungan kerja

merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan kenyamanan dan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Jika karyawan giat bekerja maka produktivitas perusahaan sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang harus dihadapi oleh seseorang di mana tempatnya bekerja dan dapat bekerja dengan baik sebagai seorang karyawan atau kelompok.

PT. Sakura Java Indonesia adalah salah satu perusahaan asli Jepang yang berkecimpung dibidang otomotif. Kegiatan usaha PT. Sakura Java Indonesia adalah memproduksi muffler Yamaha, Kawasaki dan instrument panel mobil Toyota berstandar internasional. Persaingan yang besar dapat memandang patut perusahaan supaya mencapai target dan tujuan (1).

Adapun sebagian masalah yang dihadapi perusahaan terpaut adanya penurunan kinerja diantaranya masih banyaknya karyawan yang masuk telat dan tidak datang tanpa ijin, masalah ini ditemukan dari rekapan kehadiran karyawan. Tingkat disiplin yang rendah dipengaruhi oleh faktor lain ialah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja karyawan yang kurang baik pun terjadi karena jarang tercapainya target produksi dan banyak melakukan kesalahan yang berakibat adanya ketidak samaan jumlah produk membuat NG yang cukup banyak yang disebabkan kurangnya motivasi dan pemahaman karyawan untuk mengoperasikan mesin

produksi dengan baik sesuai dengan prosedur kerja. Data NG Proses tahun 2021 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1: NG Proses Tahun 2021 PT. Sakura Java Indonesia

Bulan	Ratio	Qty NG
BM2020	0.000604	1210
Januari	0.000649	1318
Februari	0.000831	2201
Maret	0.000479	777
April	0.000486	1431
Mei	0.000351	470
Juni	0.000478	1057
Juli	0.000312	636
Agustus	0.000483	1199
September	0.000365	1041
Oktober	0.000329	863
November	0.000271	689
Desember	0.000224	457

Sumber: Data PT. Sakura Java Indonesia

Berdasarkan data di atas didapati bahwa dalam rentan 1 tahun dari waktu ke waktu mengalami naik turunnya total produk NG. Dapat dilihat dari tabel di atas pada bulan februari total NG mencapai 2201. Keadaan menunjukkan motivasi yang disampaikan kurang dipahami. Susunan kedisiplinan kerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan atas produktivitas perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan baik jika dapat memanager karyawan terkait kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan dikelola dengan baik (2).

Rendahnya semangat kerja karyawan berdampak juga terhadap turunnya hasil produksi. Tidak hanya itu beberapa hal mempengaruhi kestabilan hasil produksi ialah kurang disiplin, kurang memaksimalkan peranan kepala bagian produksi sehingga mengakibatkan para karyawan menganggap

mudah perkerjaan dengan tidak mengawasi perolehan terget produksi perhari dan lingkungan kerja yang kurang nyaman juga berkontribusi dalam penurunan produktivitas (3).

Berdasarkan paparan di atas, penelitian berupaya menyelami apa saja nan mengetahui kinerja karyawan di PT. Sakura Java Indonesia, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah : apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (4).

METODE

Menyesuaikan permasalahan yang sudah diuraikan pada latar belakang di atas, penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini

dijabarkan dengan angka-angka, yang kemudian di deskripsikan. Penelitian kuantitatif merupakan informasi nan berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif yakni daya nan memiliki keinginan untuk dapat menganalisis dengan cara atau teknik statistik. Dipenelitian ini akan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakura Java Indonesia. Populasi merupakan kumpulan subjek, variabel, konsep dan fenomena. Peneliti meneliti setiap populasi untuk mengetahui sifat yang bersangkutan. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan yang telah diteliti atau diamati. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT. Sakura Java Indonesia yang berjumlah 698 orang, dengan sampel sebanyak 87 (5).

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data informasi yang diperlukan adalah dengan menggunakan metode obsetvasi, wawancara dan kuesioner. Adapun untuk data primer dalam penelitian ini adalah 87 karyawan PT. Sakura Java Indonesia dan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan verifikatif dengan perhitungan statistik menggunakan program SPSS versi 25. Uji asumsi klasik dipergunakan untuk menguji apakah model regresi dapat menunjukkan keterkaitan tentang signifikan dan representatif. Pengujian asumsi memiliki tiga

gambaran seperti: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien Regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = Kesalahan Prediksi

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari setiap variabel independent, variabel disiplin kerja (X1) motivasi kerja (X2) lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,05. Maka jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 ditolak dan jika nilai Sig < 0,05 maka H_a diterima. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model untuk mengetahui seberapa jauh rangka menerangkan variasi variabel dependen (6). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi, variabel disruptif atau distribusi residual normal atau abnormal.

Tes normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat kurva histogram,, sebaran titik pada grafik Normal P-Plot dan nilai signifikansi pada Asymp. Sig (2-tailed) Uji

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test dari nilai residual suatu regresi. Berikut ini adalah hasil dari pengujian uji Normalitas yang telah dilakukan :

Tabel 2: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	87
Test Statistic	.050
Asymp. Sig. (2-tailed)	200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Uji One Sampel Kolmogorov Smirnov Test di atas terdapat data yang berdistribusi normal, yang dihasilkan oleh nilai *Kolmogorov Smirnov* signifikan pada $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah variabel independen berkorelasi menggunakan model regresi. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang layak atau Variance Inflation Factor (VIF) Uji. Nilai toleransi dan antagonisnya, Jika $VIF > 10,0$ dan nilai toleransi $< 0,10$ maka regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas

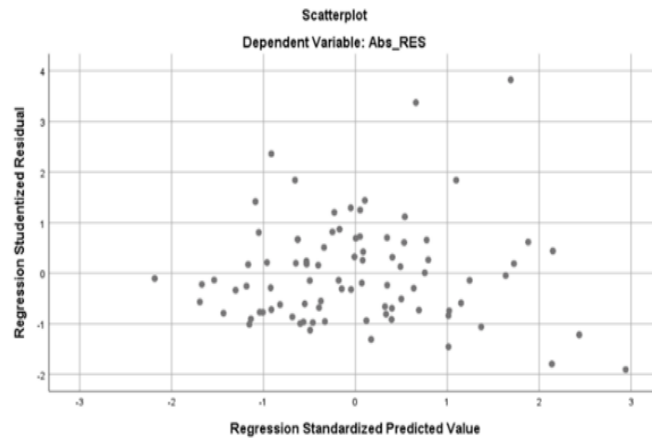
Variabel	Toleransi	VIF
Disiplin Kerja	.787	1,217
Motivasi Kerja	.682	1,465
Lingkungan Kerja	.764	1,309

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan hasil pengujian VIF variabel independen, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF tidak ada melebihi angka 10. Sehingga variabel dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dapat dilakukan melalui pengamatan scatterplot yang dihasilkan melalui SPSS.



Gambar 1: Hasil Uji Heterokedatisitas Scatterplot

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang tidak jelas. Sebab itu, dapat diartikan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Analisis Berganda

Analisis regresi linear bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat.

Tabel 4: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients	Uji T	Sig.
B			
(Constant)	11,161	2,224	0,029
Disiplin Kerja	0,269	2,814	0,006
Motivasi Kerja	0,253	3,321	0,001
Motivasi Kerja	0,738	6,887	0,000

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas bahwa terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

$$Y = 11,161 + 0,269X_1 + 0,253X_2 + 0,738X_3$$

Model di atas menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 11,161
Jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya 11,161
2. Koefisien disiplin kerja (X_1) = 0,269

Artinya bahwa jika jumlah disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,269

3. Koefisien motivasi kerja (X_2) = 0,253
Artinya bahwa jika jumlah motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253.
4. Koefisien lingkungan kerja (X_3) = 0,738

Artinya bahwa jika jumlah lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T

Uji hipotesis ini menggunakan uji T di mana bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5: Hasil Uji T

Variabel	T	VIF
Disiplin Kerja	2,814	0,006
Motivasi Kerja	3.320	0,001
Lingkungan Kerja	6,887	0,000

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,006 < 0,05 dengan thitung > ttabel yaitu 2,814 > 1,989, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja

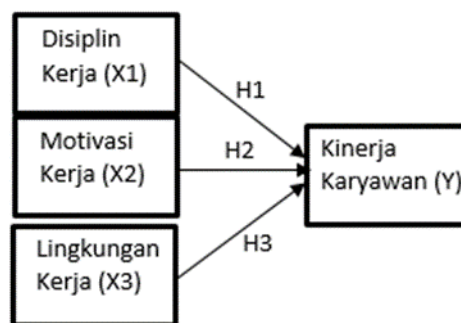
Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,001 < 0,05 dengan thitung > ttabel yaitu 3,320 >

1,989, dapat diuraikan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dengan thitung > ttabel yaitu 6,887 > 1,989, dapat diuraikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dapat diringkas dalam kerangka hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 2: Hubungan Antar Variabel

Hasil Uji R Square

Uji R² dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel independen secara bersamaan

terhadap variabel dependen. Dari hasil yang didapat pada tabel model summary diketahui hasil nilai R Square (R²) adalah sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Uji R Square

R	R Square	Adjusted R Square
0,798	0,637	0,637

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Beralaskan hasil di atas bahwa nilai R² (R Square) diketahui sebesar 0.637 hal ini menyatakan bahwa 63,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 37,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sakura Java Indonesia

Analisis regresi linear berganda diuji untuk membuktikan dugaan terhadap seberapa tinggi variabel kinerja karyawan jika nilai variabel disiplin kerja berubah. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 11.161 + 0,269X_1$ dengan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja dalam nilai yang positif. Persamaan ini memiliki arti jika disiplin kerja dinaikkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Beralaskan data pengujian uji t menduga riset ini menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,814 > 1,989 dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,006 < 0,05. Dengan hal tersebut maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil data koefisien determinasi dalam penelitian ini, ditemukan presentase pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen sebesar 63,7% sementara 37,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dikaji dalam riset ini.

Hasil penelitian ini didukung berdasarkan analisis pada indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, ketadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Pernyataan yang mendapatkan jumlah terbanyak dengan total 425 yaitu saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan untuk jumlah terendah dengan total 373 yaitu pernyataan atasan saya selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sakura Java Indonesia

Analisis regresi linear berganda diuji untuk membuktikan dugaan terhadap seberapa tinggi variabel kinerja karyawan jika nilai variabel motivasi kerja beralih. Beralaskan terkait analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 11.161 + 0,253X_2$ dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerjs dalam nilai yang positif. Persamaan ini memiliki arti bila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Beralaskan data pengujian uji t menduga riset ini menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,320 > 1,989$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil data koefisien determinasi dalam penelitian ini, ditemukan presentase pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen sebesar 63,7% sementara 37,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dikaji dalam riset ini.

Hasil penelitian ini didukung berdasarkan analisis pada indikator motivasi kerja yaitu penghargaan, tantangan, tanggungjawab, keterlibatan, pengembangan, kesempatan. Pernyataan yang mendapatkan jumlah terbanyak dengan total 401 yaitu pernyataan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, sedangkan untuk jumlah terendah dengan total 354 yaitu pernyataan saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru (7).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sakura Java Indonesia

Analisis regresi linear berganda diuji untuk membuktikan dugaan terhadap seberapa tinggi variabel kinerja karyawan jika nilai variabel lingkungan kerja berubah. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 11.161 + 0,738X_3$ dengan nilai koefisien regresi variabel

lingkungan kerja dalam nilai yang positif. Persamaan ini memiliki arti bila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Beralaskan dari hasil pengujian uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,887 > 1,989$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (8).

Dari hasil data koefisien determinasi dalam penelitian ini, ditemukan presentase pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen sebesar 63,7% sementara 37,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dikaji dalam riset ini (9).

Hasil penelitian ini didukung berdasarkan analisis pada indikator lingkungan kerja yaitu kebersihan, kelembapan, cahaya, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, dekorasi dan keamanan. Pernyataan yang mendapatkan jumlah terbanyak dengan total 409 kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja, sedangkan untuk jumlah terendah dengan total 362 yaitu pernyataan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai (10).

SIMPULAN

Beralaskan hasil penelitian dan penjelasan analisis terkait pengaruh disiplin kerja,

motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sakura Java Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi yang didapat variabel disiplin kerja bernilai positif selain itu, hasil uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Sakura Java Indonesia. (2) Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi yang didapat variabel disiplin kerja bernilai positif selain itu, hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Sakura Java Indonesia (3) Dalam riset ini melalui percobaan teori menguji dan terdapat pengaruh secara positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi yang didapat variabel disiplin kerja bernilai positif selain itu, hasil uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Sakura Java Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

1. Gunawan A. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejjp. J IKRA-ITH Ekon [Internet]. 2020;3(3):64–72. Available from: <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/11652>
2. Himma M. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. Adbis J Adm dan Bisnis. 2017;11(2):147.
3. Arda M. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. J Ilm Manaj dan Bisnis. 2017;18(1):45–60.
4. Vuong Q-H. Effects of work environment and collaboration on research productivity in Vietnamese social sciences: evidence from 2008 to 2017 scopus data [Internet]. 2019. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2018.1479845>
5. Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. J Ilmu Manaj. 2020;10(1):81.
6. Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan [Internet]. Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar. 2018. Available from: http://repo.unikadelasalle.ac.id/index.php?p=show_detail&id=13099
7. Riyadi S, Mulyapradana A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. J Litbang Kota Pekalongan.

- 2017;13:106–17.
8. Firdaus F, Widyanti R, Khuzaini K. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-KALAM J KOMUNIKASI, BISNIS DAN Manaj.* 2017;4(1):86.
 9. Fitriani D, Nurlaela N, Sudarwadi D. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Manag Bus J.* 2019;1(1):119.
 10. Saleh AR, Utomo H. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti.* 2018;11(1):28–50.