

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sentra Agropima Lestari

Anna Bella Claudia Romadhona¹, Jovi Iristian², Gisti Riza Adistie³

^{1),2),3)}Universitas Dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia

Corresponding author : gisti.riza@unitomo.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to examine how the influence of the work environment and work discipline on employee performance. Employees of PT Sentra Agropima Lestari Surabaya became the research subjects. This study uses quantitative research methods as its methodology. This type of research uses a quantitative approach and uses primary data. The population of the research was 35 employees of PT Sentra Agropima Lestari Surabaya. The sampling technique in this research uses saturated samples, namely a sampling technique that uses all members of the population as samples. Data collection through questionnaires. The analysis method used is the Statistical Product and Service Solution (SPSS) method.

Keywords: Work Discipline, work motivation, work environment and performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Sentra Agropima Lestari Surabaya menjadi subjek penelitian. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif sebagai metodologinya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer. Populasi dari penelitian adalah 35 Karyawan Satuan PT Sentra Agropima Lestari Surabaya. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah dengan metode Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Salah satunya aspek terutama pada mengelola perusahaan ialah sumber daya manusianya. Bahkan ketika banyak variabel yang dibutuhkan ada, organisasi tidak mampu berfungsi tanpa partisipasi manusia. Dikarenakan orang bergerak dan menentukan bagaimana jaring organisasi dibangun. Guna merealisasi tujuan organisasi, organisasi harus menawarkan orientasi positif. Manajemen organisasi mencakup manajemen sumber daya manusia. Manajemen organisasi yang menekankan pada komponen sumber daya manusia, termasuk manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah mengelola komponen manusia secara efektif guna mewujudkan tenaga kerja yang bahagia.

Jika sumber daya perusahaan tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja terbaik, mereka tidak akan memberi hasil yang terbaik. Hal ini menampakkan bahwasanya sumber daya manusia ialah faktor utama yang diperhitungkan dalam segala kebutuhan. Mengingat pentingnya bersumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang wajibnya dilakukan oleh dunia usaha ialah dengan peningkatan standar sumber daya manusianya. Kinerja karyawan diantisipasi guna peningkatan kualitas sumber daya. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:67) ialah hasil dari kualitas

dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai selama menjalankan kegiatan sesuai akan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain, kemampuan perusahaan dalam bertahan hidup bergantung pada efektivitas tenaga kerjanya. Gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kebahagiaan kerja, komunikasi, dan elemen lainnya semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan sangat penting untuk pengoperasian bisnis, terutama dalam hal manajemen waktu dan disiplin kerja. Berikut temuan dari observasi yang dilakukan di PT. Sentra Agroprema Lestari Surabaya selama lima bulan terakhir menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi.

Dari data setiap tahun nya perusahaan ditahun 2019 mencapai sebanyak 15%, di tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 17% dimana tahun 2021 mencapai kenaikan menjadi 20%, ditahun 2022 mengalami penurunan 16%. Dari permasalahan naik turunnya dalam pencapaian bagaian telemarketing penjualan, hal tersebut membuat peneliti ingin mengetahui kinerja karyawan pada PT. Sentra Agroprema Lestari. Disiplin kerja turut berdampak pada kebiasaan karyawan. Semakin tingginya tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi pula dampak yang tampak dalam prestasi kerja. Disiplin kerja juga menjadi tolak ukur perusahaan atau organisasi dalam menunjang lingkungan dan kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan merencanakan, memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menerapkan sumber daya manusia guna pencapaian tujuan baik secara individu maupun organisasi. Hal itu direalisasikan melalui fungsi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan antar industri. Manajemen sumber daya manusia, menurut Bintoro (2017:15), ialah suatu cara pengendalian hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta mampu dimanfaatkan secara optimal hingga tercapainya tujuan karyawan perusahaan dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan karyawan dan masyarakat perusahaan.

Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi perlu adanya disiplin kerja yang baik dari semua karyawan, karena jika karyawan disiplin dalam berkerja maka organisasi tersebut dapat berjalan mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan sebagian pelaksana manajemen guna memperkokoh panduan organisasi (Keith Davis dalam buku Mulyadi (2016:49). Disiplin tempat kerja ialah tugas administratif yang diterapkan guna menegakkan norma-norma perusahaan. Sutrisno (2016:87) mengatakan bahwasanya disiplin kerja termasuk sikap menghargai peraturan dan tata tertib organisasi yang ada dalam diri pegawai, yang menimbulkan seorang pegawai dengan sukarela menyesuaikan diri dengan norma dan peraturan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berhubungan dengan usaha dan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang akan dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan. Hasibuan

(2007:141), bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dengan mengarahkan anggota untuk bekerja secara produktif serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

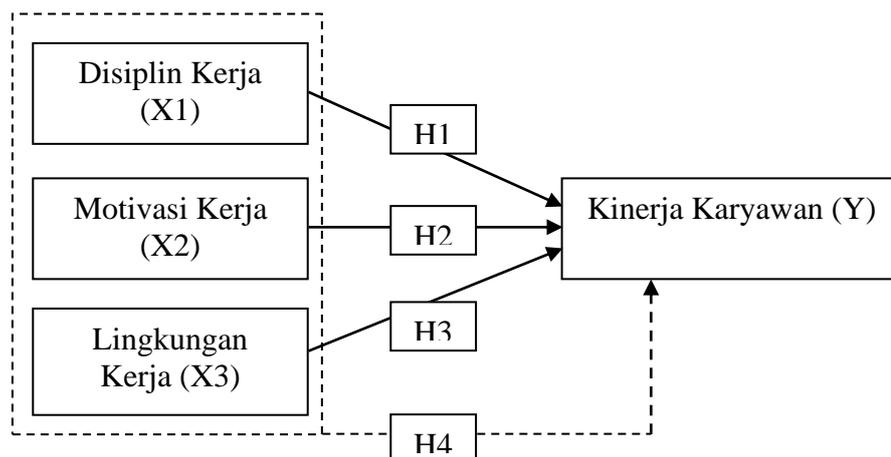
Manajemen yang baik akan memikirkan bagaimana lingkungan kerja yang baik serta menyenangkan karena hal ini sangat dibutuhkan oleh para tenaga kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan. Menurut Stoner dan Freeman (1996:23) dalam penelitian Irwati (2015:7) lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja pegawai, dimana lingkungan kerja yang baik (kondusif) akan meningkatkan kinerja karyawan begitu juga dengan lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kinerja

Kinerja sering dipahami sebagai derajat keberhasilan yang dimiliki seseorang saat menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja ialah tingkah laku yang ditampakkan oleh setiap karyawan sebagai bukti kemampuan mereka guna mewujudkan pekerjaan yang sesuai dengan posisi mereka dalam organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) ialah hasil kerja yang dijalankan seseorang demi memenuhi kewajibannya disesuaikan atas tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi selalu menuntut agar pekerjanya berprestasi dikarenakan mereka akan memberi kontribusi terbaik bagi bisnis. Selain itu, bisnis mampu mendorong kinerja mereka dengan mempekerjakan staf yang luar biasa. Veithzal Rifai (2015: 309) menegaskan bahwasanya bakat dan motivasi berhubungan dengan kinerja. Hasil kerja yang berhubungan erat dengan strategi perusahaan, kebahagiaan pelanggan, dan berkontribusi finansial adalah kinerja. Oleh karena itu, kinerja seseorang bisa diamati sebagai ukuran pencapaiannya dalam mencapai tujuannya di dalam suatu perusahaan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) memaparkan bahwasanya, Pemikiran esai ialah model konseptual dari korelasi diantara teori dan berbagai aspek yang relevan.



Keterangan:

-  = Pengaruh Langsung
-  = Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis

Pengertian Hipotesis menurut sigiyono (2011:640), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agroprima Lestari.
- H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agroprima Lestari.
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agroprima Lestari.
- H4 : Diduga Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentra Agroprima Lestari.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018:39) ialah kualitas, sifat, atau nilai seseorang, benda, ataupun tindakan yang bervariasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna diselidiki dan tidak kemudian ditarik kembali.

X1 : Displin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada pemahaman dan kesiapan seseorang guna mengikuti seluruh kebijakan dan standar perusahaan yang berlaku. Indikator dasar menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015:194) ialah tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, yang meliputi:

1. Kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan.
2. Manajemen waktu yang berhasil.
3. Bertanggung jawab atas tugas dan kegiatan.
4. Jumlah absen.

X2 : Lingkungan Kerja

Segala sesuatu di sekitar pekerja yang mungkin berdampak pada seberapa baik dia menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya merupakan lingkungan kerjanya. Sunyoto (2017:79) menyatakan Lingkungan di Tempat Kerja Berikut ialah beberapa tanda yangbisa diamati dan evaluasi diantaranya Hubungan di tempat kerja, Pengaturan di tempat kerja, Aksesibilitas ruang kerja, dan Keamanan.

Y : Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai ialah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu indikator yang diterapkan guna mengukur variabel ini ialah

1. Kualitas pekerjaan.
2. Volume pekerjaan;
3. Pelaksanaan tugas.
4. tanggung jawab atas pekerjaannya.

Jenis Dan Sumber Data

Sugiyono (2015) mengklaim bahwasanya ada dua kategori data yang berbeda: kualitatif dan kuantitatif. menggunakan jenis data kuantitatif, seperti dalam penelitian ini. Data atau informasi yang terkumpul dalam bentuk angka disebut sebagai data kuantitatif. Data kuantitatif dapat ditangani dengan menggunakan analisis sistem statistik dalam bentuk angka ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden dapat menunjukkan ciri-ciri perilaku tertentu. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden sejumlah 25 orang dan tingkat pengembalian sebanyak 100% telah berhasil dikumpulkan kembali.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	20	57,1%
2	Perempuan	15	42,9%
Total		35	100,0%

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 20 orang, dengan persentase sebesar 57,1%. Sedangkan responden perempuan sebesar 15 orang atau sebanyak 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Sentra Agroprima Lestari yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki (57,1%).

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 tahun	19	54,3%
2	31-40 tahun	8	22,9%
3	41-50 tahun	6	17,1%
4	> 50 tahun	2	5,7%
Total		35	100,0%

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia menunjukkan komposisi jumlah responden berdasarkan tingkat usia dari 35 responden. Hasil responden menyatakan golongan usia 21-30 tahun sebanyak 19 responden, golongan usia 31-40 tahun sebanyak 8 responden, golongan usia 41-50 tahun sebanyak 6 responden, golongan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari tabel diatas untuk karakteristik usia terbanyak berada pada golongan usia 21-30 tahun sebanyak 19 responden.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	11	31,4%
2.	Diploma	2	5,7%
3.	Strata Satu (S1)	21	60,0%
4.	Strata Dua (S2)	1	2,9%
Total		35	100,0%

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Mengenai karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan terakhir yang hasilnya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 11 responden, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 2 responden, tingkat pendidikan Strata Satu (S1)

sebanyak 21 responden dan Srata Dua (S2) sebanyak 1 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari tabel diatas untuk karakteristik tingkat pendidikan Strata Satu (S1) lebih banyak dibandingkan dengan karakteristik yang lainnya.

Uji Validitas

Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,853	0,333	VALID
	X1.2	0,837	0,333	VALID
	X1.3	0,825	0,333	VALID
	X1.4	0,766	0,333	VALID

Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerja pada kolom (r hitung) > nilai (r tabel) (0,333) sehingga dikatakan semua data valid dan bisa dipercaya.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,710	0,333	VALID
	X2.2	0,760	0,333	VALID
	X2.3	0,733	0,333	VALID
	X2.4	0,793	0,333	VALID
	X2.5	0,712	0,333	VALID
	X2.6	0,815	0,333	VALID

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan pada variabel motivasi kerja pada kolom (r hitung) > nilai (r tabel) (0,333) sehingga dikatakan semua data valid dan bisa dipercaya.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,742	0,333	VALID
	X3.2	0,878	0,333	VALID
	X3.3	0,744	0,333	VALID
	X3.4	0,875	0,333	VALID

Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan pada variabel lingkungan kerja pada kolom (r hitung) > nilai (r tabel) (0,333) sehingga dikatakan semua data valid dan bisa dipercaya.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,861	0,333	VALID
	Y2	0,743	0,333	VALID
	Y3	0,847	0,333	VALID
	Y4	0,852	0,333	VALID

Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan pada kolom (r hitung) > nilai (r tabel) (0,333) sehingga dikatakan semua data valid dan bisa dipercaya.

Uji Reliabilitas

Varibel	<i>Cronbach Alpha</i>	Tingkat Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,838	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,848	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,825	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.844	0,6	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas semua indikator dari variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan reliabel, karena nilai *Cronbachs Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator terbukti reliabel.

Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01411803
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.104
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

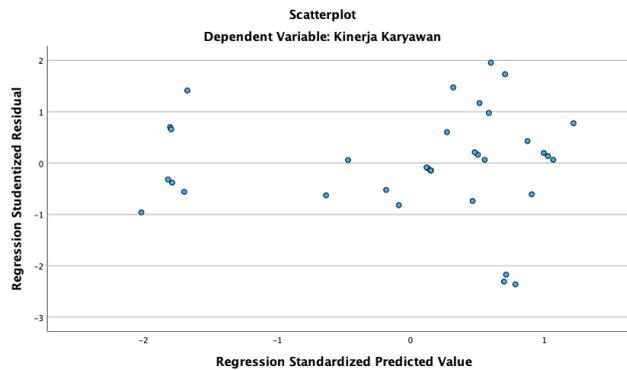
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.604	1.540		.393	.697		
	Disiplin Kerja	.298	.112	.330	2.667	.012	.450	2.224
	Motivasi Kerja	.237	.091	.344	2.593	.014	.390	2.566
	Lingkungan Kerja	.313	.136	.313	2.298	.028	.369	2.708

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Berdasarkan hasil uji diatas variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Berdasarkan grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.604	1.540		.393	.697
	Disiplin Kerja	.298	.112	.330	2.667	.012
	Motivasi Kerja	.237	.091	.344	2.593	.014
	Lingkungan Kerja	.313	.136	.313	2.298	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Dari tabel di atas, di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.767	1.062

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

Berdasarkan tabel 4,3 diatas, menjelaskan besarnya koefisien determinasi (*R-Square*) yaitu sebesar 0,787. Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) mempunyai pengaruh 78,7% terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan sisanya 100% - 78,7% = 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.604	1.540		.393	.697
	Disiplin Kerja	.298	.112	.330	2.667	.012
	Motivasi Kerja	.237	.091	.344	2.593	.014
	Lingkungan Kerja	.313	.136	.313	2.298	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :

Data

olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

- a. Uji parsial antara variabel disiplin kerja (X₁), terhadap kinerja karyawan (Y)
 Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,667 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,039. Dan nilai signifikansi 3,969 lebih besar dari α = 0,05. Karena t hitung (3,369) < t tabel (2,667) maka variabel disiplin kerja (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Uji parsial antara variabel motivasi kerja (X₂), terhadap kinerja karyawan (Y)
 Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,593 lebih besar dari t tabel yaitu 2,039. Dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari α = 0,05. Karena t hitung (2,593) > t tabel (2,039) maka variabel motivasi kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Uji parsial antara variabel lingkungan kerja (X₃), terhadap kinerja karyawan (Y)
 Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,298 lebih besar dari t tabel yaitu 2,039. Dan nilai signifikansi 0,028 lebih kecil dari α = 0,05. Karena t hitung (2,298) > t tabel (2,039) maka variabel lingkungan kerja (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.319	3	43.106	38.216	<.001 ^b
	Residual	34.967	31	1.128		
	Total	164.286	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data olahan peneliti menggunakan SPSS v29, 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai F hitung sebesar 38,216 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,91 dan tingkat signifikan sebesar 0,001 atau < 0,05 maka menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agropriama Lestari.

Hasil Uji Hipotesis

No.	Uraian	Temuan	Hasil
1	H ₁ = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agropriama Lestari	0,012 < 0,05	Diterima
2	H ₂ = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agropriama Lestari	0,014 < 0,05	Diterima
3	H ₃ = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agropriama Lestari	0,028 < 0,05	Diterima
4	H ₄ = Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agropriama Lestari	0,001 < 0,05	Diterima

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
2. Hipotesis 2 terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
3. Hipotesis 3 terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

4. Hipotesis 4 terdapat pengaruh secara signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, simpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agroprima Lestari.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agroprima Lestari.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agroprima Lestari.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agroprima Lestari.
5. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Agroprima Lestari adalah variabel disiplin kerja (X_1), karena memiliki nilai t hitung yang paling besar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan petunjuk bahwa perusahaan harus tetap mengomunikasikan aturan seragam dan tanda pengenal dengan jelas kepada seluruh karyawan dan fasilitasi jalur umpan balik untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan aturan tersebut. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur, profesional, dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan dapat memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil yang luar biasa dalam penyelesaian tugas juga dapat menjadi motivator yang kuat. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan budaya pembelajaran yang mendukung, memotivasi, dan memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan setiap pekerjaan dengan efisien dan efektif.

Selain itu, perusahaan dapat memastikan bahwa fasilitas kantor terjaga kebersihannya dengan mengimplementasikan jadwal rutin pembersihan dan memastikan ketersediaan sarana kebersihan, seperti tempat sampah dan tisu, di seluruh area kantor. Dimana kondisi kerja yang nyaman dan bersih tidak hanya menciptakan lingkungan yang positif, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti dapat mengambil variabel lain untuk diteliti, yaitu variabel diluar yang telah diteliti misal gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan lain sebagainya, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian, sehingga dalam penelitian

selanjutnya diperoleh nilai signifikansi lebih besar dan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan serta bahan referensi dalam penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi dan Irham. 2013 *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta, Bandung
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Cv. Alfabeta.
- Handoko. 2014. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko. 2015. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hardiani, Risma Pratiwi & Iristian Jovi 2023. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo"
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Irwati, Marlia Putri. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Novie Agro Industri".
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwr Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Ma'ruf, & Chair Ummul. (2020) . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol 2(1), ISSN : 2715-4920
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :ALFABETA.