

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JS Corp Boyolali

Endah Septiyani

STIE STEKOM Kartasura

Email: endahseptiyani3@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of discipline, motivation and work environment on work performance at PT JS CORP BOYOLALI, the research method used is quantitative with a total sample of 100 employees at PT JS CORP BOYOLALI. The data collection technique used is a questionnaire. The sampling method used is probability sampling with simple random sampling technique. The data analysis method is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22 software. The result of this study shows that simultaneously the independent variables of work discipline, work motivation, and work environment have a significant effect on the dependent variable, namely employee work performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Environment and Work Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada PT JS CORP BOYOLALI, Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel responden 100 orang karyawan pada PT JS CORP BOYOLALI. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode pengambilan sampling menggunakan *probability* sampling dengan teknik *simple random sampling*, Metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja kerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Kompetisi global yang semakin rutin dan kemajuan teknik dalam berbagai bidang mencetuskan ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Setiap organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta yang akan berupaya dan berorientasi kepada tujuan jangka panjang yakni dengan berkembangnya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja dan tercapainya visi serta misi perusahaan kemudian meningkatnya kesejahteraan karyawan terlebih dahulu untuk melayani masyarakat umum.

Manusia dapat dikatakan sebagai sumber aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling rentan, dan sulit untuk diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu

organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sentral di dalam mengelola sebuah organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda sebuah organisasi dalam mencapai serta mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Maka dari itu produktivitas karyawan maupun pegawai sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas. Terdapat unsur-unsur sumber daya yang berkualitas salah satunya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman, contohnya bagi karyawan ataupun pegawai yang datang terlambat. Disiplin dalam arti positif seperti yang di kemukakan oleh Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan- aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan berorganisasi.

Niat untuk menaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal ini berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk menaati peraturan organisasi muncul dalam dirinya. Dalam menaati peraturan organisasi yang ada pada diri para karyawan terdapat juga hal yang membuat mereka mau dan sanggup untuk melakukan hal tersebut, salah satunya adalah motivasi kerja serta lingkungan kerja yang nyaman. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen 2017).

Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor internal yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa sedangkan Faktor Eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang

memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab serta peraturan lebih fleksibel.

Selain motivasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja juga memiliki dampak bagi karyawan terkait dengan kenyamanan saat bekerja. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung proses produktivitas di dalam bekerja, hal tersebut berbanding terbalik jika lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif karena hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Maka dari itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil *prasurvey* yang dilakukan pada *PT.JS CORP BOYOLALI* bahwa disiplin kerja dan pengembangan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.JS CORP BOYOLALI*”.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan perusahaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya (Sajangbati, 2013).

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja dari

karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Motivasi (X2)

Hasibun (2016:111) menuturkan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi diperlukan oleh karyawan agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan adalah sangat penting, karena motivasi sangat berperan dalam membangun semangat kerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X3)

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, baik metode maupun pengaturan kerja sebagai kelompok maupun individu. Karyawan dalam suatu perusahaan perlu diberikan tempat kerja yang nyaman dan optimal. Apabila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja serta kenyamanan pada karyawan, sehingga dampak dari lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan tingkat kerja kepada karyawan.

Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja (X₂ dan X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat *positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk hipotesis yang telah ditetapkan.

Waktu dan Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. JS Corp Boyolali. Area Sawah, Butuh, Kecamatan Mojosongo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57482. Penelitian dilaksanakan selama 1 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini dipilih dengan menggunakan *probability sampling*, yaitu dengan teknik *random sampling*. Karena jumlah populasi sudah diketahui, maka digunakan rumus slovin. Berdasar perhitungan dengan rumus slovin, didapatkan sampel untuk penelitian sebesar 93,75 dibulatkan menjadi 100 karyawan PT. JS Corp.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi di PT. JS. Corp Boyolali, studi pustaka berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian dan penyebaran kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipakai dalam studi penelitian ini yaitu uji validitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model (uji F), dan uji hipotesis (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 100 maka nilai r tabel dapat diturunkan dengan r tabel dapat diturunkan dengan r *product moment Pearson* dengan df (derajat bebas) = $n - 2$, sehingga $df = 100 - 2 = 98$, kemudian r tabel = 0,2028. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, ditentukan dari *Corrected item Total Correlation*. Tabel berikut menyajikan hasil analisis:

a) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--|----------|---------|------------|
| Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja dan absensi | 0,752 | 0,2028 | VALID |
| Ketaatan pada standar kerja, menaati peraturan dan pedoman serta pertanggung jawaban | 0,775 | 0,2028 | VALID |
| Selalu menjaga kualitas pekerjaan tanpa mengorbankan akurasi atau ketepatan | 0,725 | 0,2028 | VALID |
| Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar | 0,724 | 0,2028 | VALID |
| Selalu memakai id <i>card</i> setiap masuk ke dalam gedung | 0,663 | 0,2028 | VALID |
| Tidak merokok di dalam toilet | 0,746 | 0,2028 | VALID |
| Mengikuti <i>meeting</i> setiap pagi | 0,708 | 0,2028 | VALID |
| Berbaris rapi setiap <i>finger</i> masuk dan pulang kerja | 0,732 | 0,2028 | VALID |

Uji validitas variabel motivasi dilakukan terhadap 8 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($Corrected\ item - Total\ Correlation > 0,2028$) untuk seluruh item indikator pengukur variabel disiplin kerja seluruhnya valid.

b) Variabel Motivasi Kerja(X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--|----------|---------|------------|
| Memberikan keterampilan dan keahlian dalam bekerja | 0,754 | 0,2028 | VALID |
| Menunaikan solat dijam istirahat | 0,537 | 0,2028 | VALID |
| Mampu bekerja dengan efektif sesuai target yg ditentukan | 0,738 | 0,2028 | VALID |
| Bekerja sama ditempat kerja | 0,746 | 0,2028 | VALID |

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--|----------|---------|------------|
| Dapat bekerja dengan giat | 0,786 | 0,2028 | VALID |
| Melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab | 0,754 | 0,2028 | VALID |
| Berbicara dengan baik dan sopan terhadap atasan | 0,745 | 0,2028 | VALID |
| Memberikan daya penggerak semangat dan berintegritas | 0,756 | 0,2028 | VALID |

Uji validitas variabel pengetahuan kewirausahaan. Karena hasil mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected item-Total Correlation* $>$ 0,2028) untuk seluruh item, maka 8 item indikator pengukur variabel motivasi kerja seluruhnya valid.

c) Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|----------|---------|------------|
| Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawan | 0,731 | 0,2028 | VALID |
| Memberikan penerangan dan pencahayaan ditempat kerja | 0,817 | 0,2028 | VALID |
| Lingkungan kerja yang kondusif | 0,797 | 0,2028 | VALID |
| Memutar musik yang merdu | 0,774 | 0,2028 | VALID |
| Memberikan tempat kerja yang bersih dan nyaman | 0,767 | 0,2028 | VALID |
| Tersedianya tempat ibadah | 0,785 | 0,2028 | VALID |
| Ventilasi udara yang baik | 0,765 | 0,2028 | VALID |
| Ruang kerja yang lapang | 0,752 | 0,2028 | VALID |

Uji validitas variabel lingkungan kerja terhadap 5 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected item – Total Correlation* $>$ 0,2028) untuk seluruh item, maka 8 item indikator pengukur variabel lingkungan kerja seluruhnya valid.

d) Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|-----------------|----------------|-------------------|
| Mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efisien. | 0,753 | 0,2028 | VALID |
| Mampu mencapai target kerja yang ditetapkan. | 0,771 | 0,2028 | VALID |
| Merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan. | 0,884 | 0,2028 | VALID |
| Sering bekerja dengan fokus dan konsentrasi tinggi. | 0,821 | 0,2028 | VALID |
| Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada batas waktu yang ditentukan. | 0,839 | 0,2028 | VALID |
| Pekerjaan memberikan hasil yang baik. | 0,763 | 0,2028 | VALID |
| Memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. | 0,754 | 0,2028 | VALID |
| Merasa puas dengan tingkat produktivitas kerja saat ini. | 0,763 | 0,2028 | VALID |

Uji validitas variabel kinerja kerja dilakukan terhadap 6 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected item – Total Correclation* $>$ 0,2028) untuk seluruh item, maka 8 item indikator pengukur variabel minat usaha seluruhnya valid.

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan analisis regresi apabila uji asumsi klasik terpenuhi, maka analisis regresi dapat dilakukan.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai standar residu dari persamaan regresi. Suatu perubahan dianggap normal jika nilai riil semua variabel bebas dan terlihat lebih besar dari taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan sebaliknya. Berikut tabel uji normalitas yang menggunakan analisis statistik (Kongmlogorov Smirnov) hasilnya:

Tabel 5 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| N | | 94 |
| <i>Normal parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | .0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 3.81170805 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | .080 |
| | <i>Positive</i> | -,095 |
| | <i>Negative</i> | .095 |
| <i>Test Statistic Asymp.Sig. (2-tailed)</i> | | .306 ^c |

a. *Test distribution is Normal*

b. *Calculated from data.*

c. *Lillie Significance Correction.*

Nilai signifikan uji normalitas metode Kolmogorov smirnov sebesar **0,306 > 0,05** artinya data penelitian ini distribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu modal regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (*independent*). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* > 10,00.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

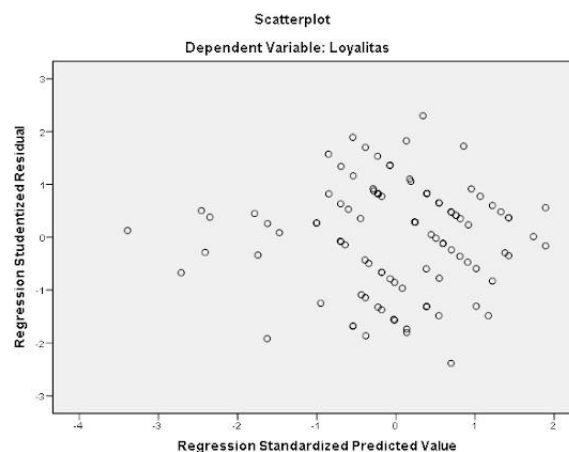
| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|-----------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|------------|--------------------------------|------------|
| | B | <i>Std. Error</i> | Beta | | | <i>Tolerance</i> | VIF |
| 1 (<i>Constant</i>) | 6.791 | 1.632 | | 4.162 | 000 | | |
| Motivasi | 217 | 090 | 247 | 2480 | 018 | 415 | 2.411 |
| Kerja | | | | | | | |
| Disiplin | 227 | 064 | 353 | 3.537 | 001 | 438 | 2.282 |

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-----|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| Kerja | | | | | | | |
| Lingkungan Kerja | 280 | 094 | 2.80 | 2.994 | 004 | 499 | 2.004 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian nilai *tolerance* > lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) semua variabel lebih kecil dari 10,00. Hasil dari tabel adalah Disiplin Kerja (X1) = 2,282 Motivasi Kerja (X2) = 2,411, Lingkungan Kerja (X3) = 2,004 sehingga variabel yang diuji dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas ialah menggunakan grafik *scatter plot*. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi gejala heterosedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scatter plot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Maka dapat diambil

kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui ada atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Setelah melakukan Uji Asumsi Klasik, maka diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.791 | 1.632 | | 4.162 | .000 |
| Motivasi kerja | .227 | .064 | .353 | 3.537 | .018 |
| Disiplin kerja | .217 | | .247 | 2.408 | .001 |
| Lingkungan kerja | .280 | | .280 | 2.994 | .004 |

a. *Dependent* Variabel Produktivitas kerja

$$Y = a + b \times 1 + b \times 2 + b \times 3 + e$$

$$Y = 6,791 + 0,217 \times 1 + 0,227 \times 2 + 0,280 \times 3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 6, 791 artinya apabila Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka Kinerja Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 6, 791.

4. Uji T

Uji t ini dilakukan untuk mengukur signifikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji T (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------|-----------------------------|-----------|---------------------------|---|-----|
| | B | Std Error | Beta | | |

| | | | | | |
|-----------------------|-------|-------|------|-------|------|
| 1 (<i>Constant</i>) | 6.791 | 1.632 | | 4.162 | .000 |
| Disiplin kerja | .227 | .064 | .353 | 3.537 | .018 |
| Motivasi kerja | .217 | | .247 | 2.408 | .001 |
| Lingkungan kerja | .280 | | .280 | 2.994 | .004 |

a. *Dependent* Variabel Produktivitas kerja

t-tabel

$$= t (\alpha/2 : (n - k - 1))$$

$$= (0,5/2) : (94 - 3 - 1) = t (0,025 : 90) = 1,986$$

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel uji t di atas pengaruh variabel Disiplin kerja (X1) terhadap variabel Kinerja kerja (Y) sebesar nilai sig **0,001 < 0,05** sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3,537 > t \text{ tabel } (1,986)$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja kerja (Y) secara signifikan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel uji t di atas pengaruh variabel Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja kerja (Y) sebesar nilai sig **0,018 < 0,05** sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2,408 > t \text{ tabel } (1,986)$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja kerja (Y) secara signifikan.

c) Penguji Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Lingkungan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja kerja (Y) nilai sig sebesar **0,004 < 0,05** sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2,994 > t \text{ tabel } (1,986)$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja kerja (Y) secara signifikan.

5. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dari *output* tabel Model *Summary* (Ghozali,2017).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std Error of the Estimate |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|----------------------------------|
| 1 | .779 ^a | .608 | .595 | 1.842 |

a. *Predictors:* (Constant, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai *R Square* 0,608 atau 60,8%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Disiplin kerja (X1) Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja kerja (Y) secara gabungan, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai *error*.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja kerja (Y) pada PT JS CORP BOYOLALI Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan PT. JS Corp Boyolali.

Artinya, Jika Motivasi kerja di suatu perusahaan dapat diterapkan dengan baik maka Kinerja kerja yang dirasakan sebagian besar karyawan akan meningkat.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan PT JS Corp Boyolali.

Artinya, jika Disiplin kerja di suatu perusahaan dapat dijalankan dengan baik, maka Kinerja kerja karyawan akan meningkat.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan PT JS Corp Boyolali.

Artinya, jika lingkungan kerja di suatu perusahaan aman dan nyaman serta dapat dijalankan dengan baik, maka Kinerja kerja dalam melakukan aktivitas kerja akan meningkat

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini memberi masukan kepada PT JS Corp, seperti melalui faktor Motivasi kerja, hendaknya perusahaan memberikan suatu dorongan ataupun penghargaan terhadap para karyawan kontak ataupun karyawan tetap agar lebih bias termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.
2. Melalui faktor Disiplin kerja, hendaknya dilakukan sosialisasi kepada semua karyawan bahwa pentingnya disiplin kerja agar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan bias terpenuhi, dan perusahaan harus bertindak tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja agar hal tersebut tidak berkesinambungan, contoh dalam hal ini ialah kurang disiplin dalam menempatkan sesuai pada tempatnya, semisal merokok di dalam toilet serta istirahat sebelum waktunya dan kembali ke tempat kerja melebihi batas waktu jam kerja. Tentunya hal ini perlu ditegaskan kembali untuk pihak manajemen agar tingkat disiplin karyawan meningkat.
3. Melalui faktor Lingkungan Kerja, hendaknya dilakukan penataan tempat dan ruang kerja agar ruang gerak karyawan dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi lebih bersih sehingga sirkulasi udara lebih baik dan karyawan merasa nyaman bekerja serta kebersihan ruang lebih terjaga, bersih dan nyaman dalam pelaksanaan pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan banyak sehingga dapat selesainya penelitian ini, tanpa partisipasi dan kerjasama dari para pihak, penelitian ini tidak akan mungkin terlaksana. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada teman-teman, keluarga, dan semua yang telah memberikan dukungan moral. Semua kontribusi ini sangat berarti dalam kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD

- Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77- 84.
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52-73.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405– 424).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 667-678.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Suryohadiprojo, S. 1989. Peranan Kepemimpinan dalam menegakkan Disiplin Masyarakat dalam analisis CSIS. No. 4 Tahun XVIII. Juli-Agustus 1989. Jakarta : Centre for Strategic and Internasional Studies.
- Yuspratiwi, I.1990. Hubungan antara Locus of Control dengan Disiplin kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obatobatan di DIY. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset.