

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV KETJUBUNG KARANGANYAR

David Agustine Saputro *¹
Lamidi ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: davidagustinesaputro@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian jenis survei yang dilakukan pada karyawan bagian produksi CV Ketjubung. Jenis data menggunakan kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Ketjubung yang berjumlah 53 karyawan, sehingga sampel diambil semuanya (penelitian sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung, motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Abstract

The aim of this research is to analyze the significance of the influence of work discipline, work motivation and work environment on the performance of employees in the production section of CV Ketjubung Karanganyar. This research is a survey type research conducted on employees of the CV Ketjubung production department. The data type uses qualitative and quantitative data. Data sources use primary data and secondary data. The population in this study were 53 employees of the CV Ketjubung production department, so all samples were taken (census research). Data collection techniques use observation, questionnaires and literature study. Data analysis uses descriptive analysis, multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of the research show that work discipline has a significant effect on the performance of employees in the production section of CV Ketjubung, work motivation has an insignificant effect on the performance of employees in the production section of CV Ketjubung and the work environment has a significant effect on the performance of employees in the production section of CV Ketjubung.

Keywords: work discipline, work motivation, work environment and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan di dalam pencapaian sebuah visi dan misi yang telah dibangun oleh perusahaan. Penggerak jalannya sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja sebagai karyawan di dalam perusahaan. Karyawan dalam tujuan memajukan sebuah perusahaan harus dibuktikan dengan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan. Hal ini, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam segala kebutuhan sumber daya manusia.

Menurut Widodo (2015: 2), "Manajemen sumber daya manusia adalah proses evaluasi kebutuhan SDM dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya dengan memberikan penugasan yang tepat". Menurut Sedarmayanti (2017: 3), "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia". Disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia berasal dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Pihak pemilik usaha dapat melihat jalannya perusahaan dengan berdasarkan pada kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan mampu mengukur bagaimana kondisi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang maksimal akan berujung pada tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan. Sehingga, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam jalannya perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182), "Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Sutrisno (2016: 172), "Kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Menurut Afandi (2021: 86), "Banyak faktor dalam pengukuran kinerja karyawan, mulai dari disiplin, motivasi, lingkungan, loyalitas, kemampuan, minat kerja, kompetensi, fasilitas, budaya dan kepemimpinan".

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya berasal dari disiplin kerja (Afandi, 2021: 86). Menurut Rivai (2015: 825), "Disiplin kerja adalah perilaku dari pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan". Menurut Hamali (2016:214), "Disiplin kerja adalah dorongan dalam tubuh seorang karyawan dan berpengaruh untuk dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan pekerjaan dan perilaku pada perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang baik pada perusahaan akan tercapai. Jika karyawan tanpa kedisiplinan maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga memang sangat diperlukan tingkat kedisiplinan yang baik pada karyawan dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elinda (2022) menyatakan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Susana dan Budiwinarto (2023) menyatakan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan berasal dari faktor motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2016: 89), "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan". Menurut Santoso (2017: 255), "Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan". Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha semaksimal mungkin memberikan apapun yang terbaik untuk perusahaan. Ketika karyawan mempunyai motivasi dalam menjalankan pekerjaan dengan antusias tinggi maka tujuan tersebut akan tercapai dengan mudah dalam menyelesaikan setiap jenis pekerjaan yang diberikan. Motivasi kerja muncul karena adanya suatu kebutuhan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu, sehingga motivasi otomatis dapat meningkatkan sebuah kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jannah dan Kusumaningtyas (2021) menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Hasyim, Maje, Alimah dan Priyadi (2023) menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan berasal dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja mampu memberikan dampak kenyamanan karyawan di dalam menjalankan tugas kerja. Menurut Siagian (2014: 56), "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari". Menurut Sedarmayanti (2017: 23), "Lingkungan kerja adalah tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai visi dan misi perusahaan". Lingkungan kerja yang kondusif juga akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dan Pujiani (2020) menyatakan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Vivianis dan Rozak (2022) menyatakan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada CV Ketjubung yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi tekstil merubah kain untuk diolah menjadi sarung. CV Ketjubung sudah berdiri sejak tahun 1966 dan bertahan hingga sejauh ini. CV Ketjubung berada di wilayah Karanganyar, lokasi tepatnya ada di Area Sawah, Kedungjeruk, Mojogedang, Karanganyar, Jawa Tengah, 57752. Lokasi dari CV Ketjubung cukup mudah dijangkau karena letaknya strategis di jalan perbatasan antara Sragen dan Karanganyar, lebih tepatnya berada di Jalan Grompol-Jambangan KM 6. CV Ketjubung merupakan sebuah perusahaan produksi sarung yang dimiliki oleh Bapak Salim. CV Ketjubung memiliki karyawan sejumlah 53 karyawan. CV Ketjubung berdiri sudah cukup lama dan sudah memiliki keterangan izin usaha. CV Ketjubung buka dari jam 07.00-15.00 WIB. Sarung Ketjubung merupakan salah satu produk yang dihasilkan oleh CV Ketjubung, selain itu juga ada beberapa produk unggulan dari CV Ketjubung antara lain, sarung sutra dan sarung mesres.

Berdasarkan latar belakang yang menunjukkan adanya fenomena dan *research gap* penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV KETJUBUNG KARANGANYAR".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian jenis survei yang dilakukan pada karyawan bagian produksi CV Ketjubung, dengan maksud untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alasan memilih obyek pada CV Ketjubung, dikarenakan CV Ketjubung merupakan salah satu perusahaan penghasil sarung yang ada di wilayah Karanganyar yang di mana ketika dilakukan observasi sebelum penelitian ditemukan beberapa fenomena terkait dengan kinerja karyawan yang belum maksimal. Penelitian ini dilakukan juga berdasarkan dengan pertimbangan izin yang telah diberikan oleh pihak CV Ketjubung terkait untuk diperbolehkannya dilakukannya penelitian di tempat tersebut. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sumber datanya yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Ketjubung yang berjumlah 53 karyawan. Teknik pengumpulan data yakni observasi, kuisiner, dan studi pustaka. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila ρ -value (*probabilitas value/signifikansi*) < 0,05.

Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja

| Item Kuesioner | ρ -value | Kriteria | Keterangan |
|----------------|---------------|-----------------|------------|
| X1.1 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X1.2 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X1.3 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X1.4 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X1.5 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa item kuesioner X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

Uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja

| Item Kuesioner | ρ -value | Kriteria | Keterangan |
|----------------|---------------|-----------------|------------|
| X2.1 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X2.2 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X2.3 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X2.4 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X2.5 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X2.6 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X2.7 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X2.8 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel motivasi kerja valid.

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

| Item Kuesioner | ρ -value | Kriteria | Keterangan |
|----------------|---------------|-----------------|------------|
| X3.1 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X3.2 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X3.3 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X3.4 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X3.5 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X3.6 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel lingkungan kerja valid.

Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan

| Item Kuesioner | ρ -value | Kriteria | Keterangan |
|----------------|---------------|-----------------|------------|
| Y.1 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.2 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.3 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.4 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.5 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.5 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai Kritias | Keterangan |
|------------------|-----------------------|---------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,716 | 0,60 | Reliable |
| Motivasi Kerja | 0,732 | 0,60 | Reliable |
| Lingkungan Kerja | 0,679 | 0,60 | Reliable |
| Kinerja Karyawan | 0,711 | 0,60 | Reliable |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

| Variabel | Nilai Tolerance | Kriteria | VIF | Kriteria |
|------------------|-----------------|----------|-------|----------|
| Disiplin Kerja | 0,450 | >0,10 | 2,220 | <10 |
| Motivasi Kerja | 0,337 | >0,10 | 2,963 | <10 |
| Lingkungan Kerja | 0,635 | >0,10 | 1,575 | <10 |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa *tolerance* untuk untuk variabel disiplin kerja (X_1) = 0,450; motivasi kerja (X_2) = 0,337 dan lingkungan kerja (X_3) = 0,635 > 0,10 dan nilai VIF disiplin kerja (X_1) = 2,220; motivasi kerja (X_2) = 2,963 dan lingkungan kerja (X_3) = 1,575 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

| <i>Runs Test</i> | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| | | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| <i>Test Value^a</i> | | | 0,10781 |
| <i>Cases < Test Value</i> | | | 26 |
| <i>Cases >= Test Value</i> | | | 27 |
| <i>Total Cases</i> | | | 53 |
| <i>Number of Runs</i> | | | 28 |
| <i>Z</i> | | | 0,141 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | | 0,888 |
| <i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i> | <i>Sig.</i> | | 0,893 ^b |
| | <i>99% Confidence Interval</i> | <i>Lower Bound</i> | 0,885 |
| | | <i>Upper Bound</i> | 0,900 |
| <i>a. Median</i> | | | |

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 0,900 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (keadaan yang tidak signifikan) hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------|---------------------------|------------|--------------|--------|-------|
| | | Unstandardized | | Standardized | | |
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 0,123 | 1,624 | | 0,076 | 0,940 |
| | Disiplin Kerja | 0,131 | 0,091 | 0,299 | 1,445 | 0,155 |
| | Motivasi Kerja | -0,030 | 0,073 | -0,099 | -0,415 | 0,680 |
| | Lingkungan Kerja | -0,027 | 0,064 | -0,074 | -0,426 | 0,672 |

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel disiplin kerja (X_1) = 0,155; motivasi kerja (X_2) = 0,680 dan lingkungan kerja (X_3) = 0,672 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

| | | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|----------------------------------|-------------------------|------------------------------------|----------------------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | | | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | 0,000000 |
| | Std. Deviation | | 1,57830069 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | 0,080 |
| | Positive | | 0,080 |
| | Negative | | -0,062 |
| Test Statistic | | | 0,080 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | 0,200 ^{c,d} |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | 0,857 ^e |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | 0,847 |
| | | Upper Bound | 0,866 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji normalitas diperoleh *p-value* = 0,200 > 0,05 sehingga menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,059 | 2,719 | | 1,493 | 0,142 |
| | Disiplin Kerja | 0,349 | 0,152 | 0,315 | 2,294 | 0,026 |
| | Motivasi Kerja | 0,051 | 0,122 | 0,067 | 0,422 | 0,675 |
| | Lingkungan Kerja | 0,493 | 0,108 | 0,530 | 4,580 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,059 + 0,349 X_1 + 0,051 X_2 + 0,493 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,059 bertanda positif, berarti apabila variabel bebas disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah positif.
- 2) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi (b_1) sebesar 0,349. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin kerja meningkat / semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- 3) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi (b_2) sebesar 0,051. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin kerja meningkat / semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- 4) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi (b_3) sebesar 0,493. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin kerja meningkat / semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap konstan.

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,059 | 2,719 | | 1,493 | 0,142 |
| | Disiplin Kerja | 0,349 | 0,152 | 0,315 | 2,294 | 0,026 |
| | Motivasi Kerja | 0,051 | 0,122 | 0,067 | 0,422 | 0,675 |
| | Lingkungan Kerja | 0,493 | 0,108 | 0,530 | 4,580 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H_1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen terbukti kebenarannya.
- 2) Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,055 > 0,05 maka H_0 diterima artinya pelatihan

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H_2 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen tidak terbukti kebenarannya.

- 3) Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,409 > 0,05 maka H_0 diterima artinya pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H_3 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen tidak terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

| Model | Sun of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Regression | 181,296 | 3 | 60,432 | 22,860 | 0,000 ^b |
| Residual | 129,534 | 49 | 2,644 | | |
| Total | 310,830 | 52 | | | |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 22,860 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas (disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,764 ^a | 0,583 | 0,558 | 1,626 |

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi ($adjusted R^2$) untuk model ini adalah sebesar 0,558, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas (disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) sebesar 55,8%. Sisanya (100% - 55,8%) = 44,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya: gaya kepemimpinan, beban kerja, stress kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Agar variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar, maka karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar sebaiknya semakin taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sehingga karyawan semakin mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dari bagian produksi CV Ketjubung.
2. Agar variabel motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar maka karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan usaha untuk maju dengan cara semakin bertekad ingin lebih baik lagi ketika bekerja di bagian produksi CV Ketjubung.

3. Agar variabel lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar maka bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar sebaiknya semakin memperhatikan lingkungan fisik berupa udara udara supaya sirkulasi udara pada bagian produksi CV Ketjubung semakin baik.
4. Agar kinerja karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar meningkat maka karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan kualitas hasil kerja dengan cara bekerja pada bagian produksi CV Ketjubung dengan senantiasa semakin memperhatikan pada kualitas hasil kerja. Karyawan bagian produksi CV Ketjubung Karanganyar sebaiknya selalu memiliki Inisiatif misalnya selalu berinisiatif terhadap hal-hal yang sifatnya urgent pada bagian produksi CV Ketjubung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Jannah dan Kusumaningtyas. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tenun Ikat Bandar Kidul Kediri UD. Medali Mas. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 3, No. 2, Hal. 105-120
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya. Bandung.
- Santosa, Singgih. (2017). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Elexmedia. Jakarta.
- Saputra dan Pujiani. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. Vol. 18, No.1, Hal. 37-50
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group. Jakarta.
- Vivianis dan Rozak. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Moko Garment Indonesia. *Journal of Management and Business*. Vol. 6, No. 1, Hal. 819-829.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, Eko. (201). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.