
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIMBUL MANDIRI JAYA CABANG BOYOLALI

Elysa Ria Irawati¹, Alean Kistiani Hegy Suryana², Unna Ria Safitri³, Listyowati Puji

Rahayu⁴, Muhamad Aditya Yulianto⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran No.405 Winong Boyolali

e-mail : 08elysariawati@gmail.com¹), alean.kistiani@gmail.com²), unnaria68@gmail.com³)
listyowatipujirahayu63@gmail.com⁴), aditya.july10.01@gmail.com⁵)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Timbul Mandiri Jaya Cabang Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian yang menggunakan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Sampel penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Timbul Mandiri Jaya Cabang Boyolali sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,122 > 0,05$. Variabel penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,836 > 0,05$. Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,947 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan sebesar 94,7% dan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 5,3%.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Penghargaan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of the work environment, work discipline and rewards on employee performance at PT. Timbul Mandiri Jaya Boyolali Branch. This research uses quantitative methods, which is research that uses data collection to test hypotheses or answer research questions. The sample for this research is employees from PT. Timbul Mandiri Jaya Boyolali Branch has 40 employees. Data collection techniques use questionnaires and data analysis uses multiple linear regression. The results of this research show that work environment variables have a significant influence on employee performance variables with a value of $0.000 < 0.05$. The work discipline variable has no effect on employee performance with a value of $0.122 > 0.05$. The reward variable has no effect on employee performance with a value of $0.836 > 0.05$. Based on the results of the determination coefficient test, it shows a result of 0.947, which means that employee performance is influenced by the work environment, work discipline and rewards by 94.7% and is influenced by other variables by 5.3%.

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

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, mengelola Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sangat penting, dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dalam berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu kantor dalam mencapai tujuannya.

PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali berpusat di kota Boyolali tepatnya di Jalan Raya Boyolali – Semarang Km. 1 Winong Boyolali, atau tepatnya di depan terminal lama Boyolali, memiliki 40 karyawan baik dibagian penjualan maupun bengkel. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, maka karyawan harus bekerja dengan nyaman, mentaati segala aturan perusahaan dan mendapatkan hasil sesuai dengan hasil kinerja mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap karyawan. PT Timbul Mandiri Jaya Cabang Boyolali memiliki tempat yang lumayan luas dan berada di lokasi yang strategis, tetapi ada beberapa fasilitas yang mungkin masih kurang sempurna dalam ruang kerja seperti penerangan maupun sirkulasi udara, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan bekerja dengan nyaman dan dapat bekerja secara maksimal, absensi karyawan yang masih kurang baik maka mengharuskan karyawan untuk datang tepat waktu dan mentaati aturan perusahaan yang ada, dan beberapa karyawan yang masih belum bisa mencapai target untuk bisa mendapatkan bonus atau penghargaan dari perusahaan. Fenomena masalah yang muncul di PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia masih menghadapi beberapa tantangan penting. Meskipun perusahaan memiliki lokasi strategis dan area kerja yang cukup luas, sejumlah fasilitas seperti pencahayaan dan sirkulasi udara belum sepenuhnya memadai sehingga menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Selain itu, tingkat disiplin kerja masih perlu ditingkatkan karena absensi yang kurang baik dan ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan berdampak pada kelancaran operasional. Sistem penghargaan juga belum berjalan optimal, ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum mampu mencapai target untuk memperoleh bonus. Kondisi ini menandakan bahwa lingkungan kerja, kedisiplinan, dan penghargaan belum sepenuhnya mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, padahal ketiga faktor tersebut sangat menentukan kualitas pelayanan kepada konsumen dan perkembangan perusahaan.

Dari sisi penelitian terdahulu, terdapat sejumlah kesenjangan yang menunjukkan perlunya penelitian lanjutan. Beberapa studi sebelumnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun terdapat pula penelitian lain yang menemukan pengaruh yang tidak berarti, sehingga menimbulkan ketidakkonsistenan hasil. Temuan terkait pengaruh disiplin kerja juga bervariasi; beberapa penelitian menunjukkan pengaruh kuat, sementara lainnya menunjukkan pengaruh yang lemah karena faktor supervisi atau budaya kerja. Pada variabel penghargaan, terdapat studi yang menyatakan penghargaan meningkatkan motivasi dan kinerja, namun ada juga penelitian yang menunjukkan penghargaan tidak efektif ketika indikatornya tidak jelas atau dianggap tidak adil. Selain itu, penelitian mengenai lingkungan kerja, disiplin, dan penghargaan secara simultan pada konteks perusahaan ritel otomotif berskala kecil–menengah, seperti PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali yang memiliki jumlah karyawan terbatas, masih jarang dilakukan. Keterbatasan penelitian pada konteks lokal ini menunjukkan adanya celah empiris dan teoretis yang perlu dijawab melalui penelitian baru untuk memahami bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif dalam lingkungan kerja yang lebih spesifik.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting bagi suatu usaha, karena agar suatu usaha dapat dikelola dan dijalankan dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Handoko (2011: 3), manajemen sumber daya manusia adalah perolehan, seleksi, pengembangan, retensi, dan pemanfaatan sumber daya

manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Bintoro dan Daryanto (2019: 15), "Manajemen sumber daya manusia yang disingkat HRM adalah pengelolaan secara efisien dan efektif serta penggunaan yang efektif atas hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki oleh individu

2.2. Teori Dua Faktor Herzberg (Two Factor Theory)

Teori Dua Faktor Herzberg (Two-Factor Theory) merupakan salah satu teori motivasi kerja paling berpengaruh dan relevan dalam menjelaskan perilaku karyawan di tempat kerja. Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja ke dalam dua kelompok utama, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene meliputi kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antarpegawai, keamanan kerja, serta fasilitas fisik yang tersedia. Faktor-faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi ketidakcukupan hygiene akan memunculkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja. Sementara itu, faktor motivator seperti penghargaan, pencapaian, pengakuan, serta kesempatan berkembang memiliki kemampuan mendorong peningkatan motivasi dan kinerja secara signifikan. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja yang nyaman dan tertata baik berfungsi sebagai faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan karyawan, sedangkan penghargaan bekerja sebagai faktor motivator yang mampu memacu karyawan untuk berprestasi. Teori Herzberg memberikan dasar konseptual yang kuat untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja, disiplin, dan penghargaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali, karena kinerja optimal hanya dapat dicapai ketika faktor hygiene dipenuhi dan faktor motivator diberikan secara tepat. (Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017)

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain Darmadi (2020:242). Lingkungan kerja mengacu pada semua entitas yang memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja dan telah berhasil mempengaruhi dimana satu atau lebih individu (kelompok) terlibat dalam kegiatannya (Fauzi et al., 2022). Lingkungan kerja ialah seluruh lingkungan yang berpotensi dapat mempengaruhi aktivitas karyawan di tempat kerja (Hidayah et al., 2020).

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu dalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan ketelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut Fereius Heitan Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.5. Penghargaan

Menurut Muclisin Riadi (2020) penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Setiap organisasi

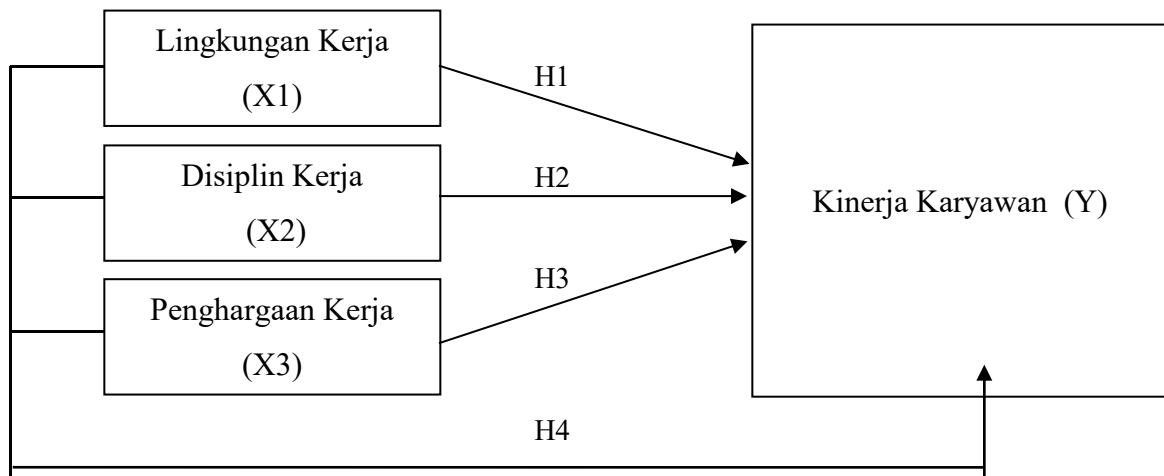
menggunakan berbagai penghargaan atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya penghargaan yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk penghargaan ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa penghargaan tersebut diberikan. Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu tenaga, dan pikiran.

2.6. Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.

Menurut Esthi & Marwah (2020:133), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Job performance* kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

3. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel Independent (X)
 - Lingkungan Kerja (X1)
 - Disiplin Kerja (X2)
 - Penghargaan (X3)
2. Variabel Dependen (Y)
 - Kinerja Karyawan (Y)

4. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2), Metode penelitian yakni pendekatan ilmiah tunggal yang mempunyai tujuan dan sasaran. Metode penelitian erat kaitannya dengan prosedur, instrumen, dan desain penelitian. Desain penelitian wajib sesuai metodologi yang dipilih. Instrumen, prosedur, dan metode yang dipakai di penelitian juga sesuai prinsip-prinsip penelitian yang telah ditetapkan. Metodologi yang dipakai yakni pendekatan kuantitatif.

4.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia yang akan menganalisis mengenai pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap karyawan di PT. Timbul Mandiri Jaya Boyolali yaitu salah satu Dealer penjualan dan servis sepeda motor Honda yang berada di alamat Jalan Raya Solo-Semarang Km 1 Winong Boyolali. Waktu studi kajian dikerjakan untuk studi pembahasan dalam posisi bulan maret 2024 sampai dengan bulan juli 2024.

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan populasi yaitu semua karyawan Dealer Honda PT Timbul Mandiri Jaya Cabang Boyolali yang jumlahnya 40 orang. Oleh karena itu perlu dilakukan pengambilan sampel untuk penelitian ini.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:12). Sampel penelitian ini 40 karyawan dengan sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas, sehingga sampel yang diambil sebanyak 40 responden.

4.3. Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan, melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan yang bersangkutan dengan kinerja karyawan.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, diperoleh melalui internet, bukuidan penelitian terdahulu

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan adalah mengumpulkan informasi yang ada hubungannya dengan penulisan ini :

1. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan, dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, seperti pengamatan langsung karyawan karyawan dan aktivitas perusahaan sehingga dapat diketahui masalah-masalah yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada dealer Sepeda Motor Honda pada PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali.
2. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan yang akan dibahas.
3. Dokumentasi adalah penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

4.5. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) Variabel penelitian yakni semua hal berbentuk apapun yang ditentukan peneliti lalu dipelajari hingga didapat informasi, lalu diambil kesimpulan.

4.6. Interpretasi Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.6.1. Uji Validitas

Dari 21 pernyataan dengan jumlah total 40 responden, bisa dijelaskan adanya seluruh butir setiap variabel disebutkan valid. Dibuktikan dengan seluruh variabel nilai sig

0,000 > 0,05.

5.6.2. Uji Realibilitas

Gambar 5.1

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai standar	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,772	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,707	0,6	Reliabel
3	Penghargaan Kerja	0,620	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,517	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil dari nilai *cronbach alpha* lingkungan kerja 0,772 > 0,60 maka dikatakan reliable, hasil dari nilai *cronbach alpha* disiplin kerja 0,707 > 0,60 maka dikatakan reliable, hasil dari nilai *cronbach alpha* penghargaan 0,620 > 0,60 maka dikatakan reliabel, dan hasil nilai dari *cronbach alpha* kinerja karyawan adalah 0,517 > 0,60 maka dikatakan reliable. Jadi hasil dari semua variabel yang telah di uji reliabilitas hasilnya adalah reliabel.

5.6.3. Uji Normalitas

Gambar 5.2

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smimov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,15009150
Most Extreme Differences	Absolute	,384
	Positive	,384
	Negative	-,226
Kolmogorov-Smimov Z		2,368
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan gambar 5.2 variabel penelitian dapat diartikan bahwa distribusi dan produktivitas kerja adalah berdistribusi normal karena hasil sig dari uji nomalitas 0,170 > 0,05.

5.6.4. Uji Multikolinearitas

Gambar 5.3

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,059	,263		19,257	,000		
X1 (Lingkungan Kerja)	,437	,032	,895	13,832	,000	,441	2,268
X2 (Disiplin Kerja)	,056	,035	,106	1,591	,122	,416	2,401
X3 (penghargaan)	,003	,014	,010	,208	,836	,847	1,180

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan gambar 5.3 diatas tidak terjadi multikolinearitas, dari hasil koefisien regresi didapatkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF nya kurang dari 10. Oleh karena itu data yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada multikoliniearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

5.6.5. Uji Heterokedastisitas

Gambar 5.4

Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,348	,210		1,655	,109
1 X1	-,047	,025	-,477	-1,871	,071
X2	,012	,028	,115	,437	,665
X3	,003	,011	,053	,291	,773

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan gambar 5.4 dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas pada variabel lingkungan kerja (X1) adalah $0,071 > 0,05$. Pada variabel disiplin kerja (X2) nilai probabilitaanya $0,665 > 0,05$ dan pada variabel penghargaan (X3) nilai probabilitasnya adalah $0,773 > 0,05$. Maka dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian untuk variabel X1, X2 dan X3 karena nilai Sig pada data ditabel menunjukkan probabilitasnya $> 0,05$.

5.6.6. Uji Autokorelasi

Gambar 5.5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,973 ^a	,947	,941	,08458	1,947

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Dari hasil analisis, Durbin Watson sebesar 1,947 untuk mengujinya harus mencari nilai Durbin Watson pada tabel Durbin Watson. Dengan jumlah variabel independen 3 dan jumlah sampel 40 diperoleh nilai 1,947 maka tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan rumus menurut Singgih Santoso yaitu jika Durbin Watson berada -2 s/d +2, maka tidak ada autokorelasi.

5.6.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Gambar 5.6
Analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,059	,263		19,257	,000
X1	,437	,032	,895	13,832	,000
X2	,056	,035	,106	1,591	,122
X3	,003	,014	,010	,208	,836

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Mengacu pada perencanaan regresi linear berganda, model persamaan yang dipakai pada studi ini bisa diukur penjelasan dibawah ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,059 + 0,437 X_1 + 0,056 + 0,003 X_3 + e$$

5.7. Uji Hipotesis

5.7.1. Uji parsial (Uji t)

Gambar 5.7
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,059	,263		19,257	,000
X1	,437	,032	,895	13,832	,000
X2	,056	,035	,106	1,591	,122
X3	,003	,014	,010	,208	,836

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Secara uji t (parsial) untuk variabel lingkungan kerja, dimana nilai Sig 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timbul Mandiri Jaya Cabang Boyolali. Secara uji t (parsial) untuk variabel disiplin kerja, dimana nilai Sig 0,122 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Timbul Mandiri Jaya Cabang Boyolali. Secara uji t (parsial) untuk variabel penghargaan, dimana nilai Sig 0,836 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Timbul Mandiri Jaya Cabang Boyolali

5.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Gambar 5.8

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,671	3	1,224	171,048	,000 ^b
Residual	,207	29	,007		
Total	3,879	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Dari hasil pengujian gambar 5.8 bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel berpengaruh secara *simultan*. Jadi variabel lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan Penghargaan (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5.7.3. Uji Koefisien Determinasi

Gambar 5.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,947	,941	,08458

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien R Square sebesar 0,947. Sesuai dengan nilai koefisien determinasi menunjukkan 94,7% yang artinya suatu kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan sebesar 94,7% . Jika dihitung menggunakan rumus maka 0,947 x 100% = 94,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5.8 Pembahasan

5.8.1 Pembahasan Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Dengan jumlah 21 item dan 40 responden, seluruh nilai signifikansi berada pada angka 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa setiap butir

pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud dan layak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai 0,772, disiplin kerja 0,707, penghargaan 0,620, dan kinerja karyawan 0,517. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel, artinya konsisten dan stabil dalam mengukur variabel penelitian.

Berdasarkan uji normalitas, data penelitian memiliki nilai signifikansi sebesar 0,170 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu syarat penggunaan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan linear berlebihan antarvariabel bebas, sehingga model regresi dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hasil uji heterokedastisitas juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penghargaan memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,071; 0,665; dan 0,773, semuanya lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak ditemukan gejala heterokedastisitas, sehingga varian residual model dapat dianggap homogen. Sementara itu, uji autokorelasi melalui nilai Durbin-Watson sebesar 1,947 berada dalam rentang -2 sampai $+2$, yang mengindikasikan tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

5.8.2 Pembahasan Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Model regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 5,059 + 0,437X_1 + 0,056X_2 + 0,003X_3$. Persamaan ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lain, yang dibuktikan dengan koefisien regresi terbesar. Uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga secara bersama-sama ketiga variabel independen—lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penghargaan—berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,122 > 0,05$, yang berarti tidak berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun aturan dan kedisiplinan diterapkan, hal tersebut belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Demikian pula, penghargaan memiliki nilai signifikansi $0,836 > 0,05$, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang berjalan belum optimal dalam memotivasi pencapaian kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,947. Artinya, 94,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penghargaan. Sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi individu, kepemimpinan, beban kerja, maupun faktor personal lainnya.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kenyamanan dan kondisi tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena nilai signifikansi 0,122 lebih besar dari 0,05, sehingga perusahaan perlu memperkuat aturan absensi dan pemberian sanksi bagi pelanggaran waktu kerja. Variabel penghargaan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja,

terlihat dari nilai signifikansi 0,836, sehingga perusahaan perlu meninjau ulang sistem target dan bonus agar lebih realistis dan memotivasi. Namun, secara simultan ketiga variabel—lingkungan kerja, disiplin, dan penghargaan—berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang baik, disiplin yang diterapkan secara konsisten, serta penghargaan yang diberikan sesuai pencapaian mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Pihak Perusahaan PT. Timbul Mandiri Jaya Boyolali.
 - a. Pihak perusahaan sebaiknya mengevaluasi program lingkungan kerja, yang telah diterapkan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas seperti ruang kerja yang lebih nyaman lagi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan disiplin kerja, seperti menegakkan aturan absensi apabila karyawan datang terlambat atau tidak tepat waktu maka akan mendapatkan denda dan potongan hak cuti.
 - c. Pihak perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi dan memberikan target yang tidak terlalu tinggi agar karyawan dapat mencapai target dan bonus dapat diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat bersemangat dan meningkatkan kinerja mereka.
 - d. Pihak perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, penghargaan serta kinerja karyawan agar mencapai tujuan organisasi perusahaan yang tetap konsisten.
2. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi atau kepemimpinan.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di instansi atau organisasi lain untuk memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiyanto, Aan. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali*. Boyolali Ekobis Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi.
- [2] Agustín, Riana & Wijayanti, Murti. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia*. Jakarta. Jurnal Ilmiah Pendidikan Universitas Pahlawan Tambusai.
- [3] Asriningtyas, Defitriana &, Kusumayadi, Firmansyah 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima*. Nusa Tenggara Barat.
- [4] Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247.
- [5] Edalsyah. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Jakarta. Jurnal institutional repository.

- [6] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49–61.
- [7] Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. 2020. *Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. Bekasi. Forum Ekonomi, 22(1), 130–137.
- [8] Muña nainul, Isnowati Sri. 2022. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT LKM Deimak Sejahtera 2022*”. Semarang
- [9] Nitisemito. Alek S. 2002. *Manajemen Personalia. Cetakan Kesembilan*. Edisi Keempat, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- [10] Permana Indra, P.S., & Kusdiyanto. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta*. Surakarta. Jurnal intitutional repository.
- [11] Riansyah Rahmat Okta. 2021. *Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan . Skripsi*. Surakarta. Jurnal intitutional repository.
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- [13] Sherliei, Hikmah. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Beinwin Indonesia Di Kota Batam*. Batam. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 756–765.
- [14] Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Suiwanto, Japlani, Ardiansyah. 2019. *Pengaruh Reward dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GreatGiant Pineapple Sumatra*. Derivatif Jurnal Manajemen

