

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM PRIMA JAYA MANDIRI BANYUMAS

Septi Wantini

septyflorentina@gmail.com

Widarta

widarta@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Dalam perkembangan sekarang, organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Namun, struktur organisasi adalah susunan dan hubungan komponen-komponen dan tugas-tugas dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi mencerminkan hierarki organisasi dan struktur wewenang, serta garis koordinasi dan tanggung jawab. Koperasi merupakan organisasi yang unik dengan struktur hierarki dan rantai komando yang membedakan dengan organisasi pada umumnya. Faktor disiplin kerja, lingkungan kerja yang berperan dalam keefektifan dan keefisienan dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang berdampak pada pencapaian tujuan dan faktor motivasi yang mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih produktif. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dapat diselesaikan dengan perhitungan statistik, sedangkan jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variable, baik satu variable atau lebih Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), $0,00 < 0,05$ atau nilai t hitung $3,659 > t$ tabel $1,960$. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), $0,022 > 0,05$ atau nilai t hitung $-2,335 < t$ tabel $1,960$. Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), $0,00 < 0,05$ atau nilai t hitung $5,203 > t$ tabel $1,960$. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas.

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

Abstract

In today's development, organization is a tool to achieve goals. However, organizational structure is the arrangement and relationship of components and tasks in an enterprise. The organizational structure reflects the organizational hierarchy and authority structure, as well as the lines of coordination and responsibility. A cooperative is a unique organization with a hierarchical structure and chain of command that distinguishes it from organizations in general. Work discipline factors, work environments that play a role in effectiveness and efficiency at work so as to create performance that has an impact on achieving goals and motivational factors that encourage employees to carry out their work to be more productive. The type of research in this study uses descriptive and associative quantitative research types. Quantitative research is research that can be completed by statistical calculations, while the type of descriptive research is research conducted to determine the value of each variable, either one variable or more Work discipline (X1) on employee performance (Y), $0,00 < 0,05$ or t value count $3,659 > t$ table $1,960$. Work environment (X2) to employee performance (Y), $0,022 > 0,05$ or calculated t value $-2,335 < t$ table $1,960$. Work motivation (X3) to employee performance (Y), $0,00 < 0,05$ or t value count $5,203 > t$ table $1,960$. Work discipline has an influence on the performance of employees of the Prima Jaya Mandiri Banyumas Save and Loan Cooperative. The work environment has no influence on the performance of employees of the Prima

Jaya Mandiri Banyumas Save and Loan Cooperative. Work motivation has an influence on the performance of employees of the Prima Jaya Mandiri Banyumas Save and Loan Cooperative.

Keyword: *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini ditandai dengan perubahan yang sangat cepat, suatu organisasi atau badan kelembagaan perlu melakukan perubahan pada seluruh aspek organisasinya. Berdasarkan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, diasumsikan bahwa organisasi dapat mengoptimalkannya sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai. Sumber daya manusia merupakan bagian dari perkembangan ilmu pengetahuan, pembangunan dan teknologi (Prihantoro, 2019). Oleh karena itu, di era teknologi dan peradaban yang maju ini, diperlukan sumber daya manusia yang terampil, penuh semangat dan disiplin untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya baik untuk tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, maju atau tidaknya suatu negara tergantung pada kapasitas sumber daya manusianya.

Dalam perkembangan sekarang, organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Namun, struktur organisasi adalah susunan dan hubungan komponen-komponen dan tugas-tugas dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi mencerminkan hierarki organisasi dan struktur wewenang, serta garis koordinasi dan tanggung jawab. Koperasi merupakan organisasi yang unik dengan struktur hierarki dan rantai komando yang membedakan dengan organisasi pada umumnya. Koperasi merupakan organisasi yang Berdasarkan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi (Suryokumoro & Ula, 2020). Oleh karena itu koperasi berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Dengan demikian sangat sesuai dengan budaya dan gaya hidup masyarakat Indonesia, karena mengedepankan prinsip kerja sama dan gotong royong.

Di tengah perkembangan teknologi dan pertumbuhan usaha yang semakin kreatif dan inovatif, koperasi semakin tertinggal. Karena dalam operasionalnya koperasi masih menggunakan cara tradisional dan manual, tentunya tidak up to date dengan perkembangan teknologi saat ini. Sehingga dengan munculnya era globalisasi ini kendala yang dihadapi koperasi yang menuntut borderless (peniadaan hambatan atau batasan yang membatasi) dan realtime (ketersediaan dan pemrosesan yang cepat) tidak bisa berjalan sesuai harapan. Oleh karena itu, koperasi harus menerapkan teknologi informasi dalam struktur dan operasionalnya, misalnya pengembangan model aplikasi bisnis berbasis web atau biasa disebut dengan e-commerce. Upaya penerapan teknologi pada koperasi kini menjadi rencana strategis untuk menghadapi dinamika perekonomian Indonesia di masa depan.

Kondisi yang membuat koperasi tertekan dan sulit berkembang antara lain: lemahnya keterampilan teknis dan manajemen sumber daya manusia, terbatasnya produk berteknologi tinggi, produk yang dihasilkan biasanya belum memiliki standar mutu, terbatasnya akses permodalan, dan terbatasnya akses terhadap pasar serta jaringan yang masih terbatas dan kurang berkembang. Koperasi dapat melakukan beberapa hal agar bisa mengikuti perkembangan jaman, yaitu dengan memperhatikan pengelolaan organisasi secara profesional dalam arti luas memilih karyawan koperasi yang berkompeten, bertanggung jawab, bermoral, beretika, bernilai dan kooperatif dalam pengelolaan usaha, memanfaatkan teknologi informasi dalam pengelolaan koperasi, memahami kebutuhan dan keinginan nasabah (anggota koperasi), dan memperhatikan pengelolaan koperasi sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai koperasi.

Seiring bertambahnya jumlah karyawan yang menjadi anggota, maka koperasi harus selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan berperan aktif dalam menciptakan karyawan yang sukses serta berperan aktif dalam upaya perbaikan meningkatkan kualitas kehidupan melalui wadah koperasi. Koperasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dengan pelaku usaha lainnya. Namun kenyamanan tersebut tidak selalu dirasakan oleh karyawan. Kualitas pelayanan akan tercapai jika kinerja karyawan tinggi. Kinerja yang tinggi dapat terbentuk melalui kesadaran pimpinan perusahaan dalam memberikan arahan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga karyawan lebih memahami tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu suasana kerja yang baik, terciptanya disiplin kerja yang baik pada setiap karyawan, pemberian motivasi, dan lingkungan yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Menurut Abdurrahman dalam (Nurfitriani, 2022) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya yang merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan". Kinerja sangat diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dari segi kuantitas atau kualitas, efisiensi kerja berdasarkan pada hasil yang dicapai karyawan dalam proses pelaksanaan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas dan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh satu atau dua faktor saja, namun banyak faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, komunikasi, budaya organisasi, struktur organisasi, keterampilan dan kepuasan kerja (Anshori et al., 2021).

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan karena melaluinya karyawan dapat mencapai tujuan sesuai yang ditargetkan melalui prosedur yang ada. Hasibuan dalam (Edhie Rachmad & Dkk, 2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap kedisiplinan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astuti & Amalah, 2018); (Beno, 2019); (Anshori et al., 2021); (Tri Anggoro & Wijono, 2022); (Dwi Setiawati & Muhammad Mardi Putra, 2022); (Sitopu et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data tentang total kehadiran karyawan pada objek penelitian yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya mandiri Banyumas yang beralamat di Perum Diamond Residence Ajibarang Kulon, Kel. Aji Barang Kulon, Kec. Ajibarang, Kab. Banyumas, Provinsi Jawa Tengah. Koperasi ini merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan jasa. Kinerja karyawan dapat diketahui dari tingkat ketidakhadiran karyawan, dalam indikator kinerja kehadiran merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan pengamatan sebelum penelitian dilakukan

dengan wawancara tidak terstruktur kepada 20 karyawan tentang absensi karyawan diperoleh 17%, ini mengidentifikasikan bahwa kedisiplinan karyawan koperasi kurang baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti briefing secara utuh sehingga karyawan tersebut tidak mengetahui informasi secara keseluruhan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja (Nurfritriani, 2022). Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Winata, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan menguatkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal karena emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sebenarnya adalah hal pertama yang harus diperhatikan, atau segala sesuatu yang mengelilingi tempat kerja dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya. Yang kedua adalah tempat kerja yang tidak terwujud, yang meliputi interaksi dengan manajer, rekan kerja, dan karyawan serta segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja (Dewi & Trihudyatmanto, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Setiawati & Muhammad Mardi Putra, 2022); (Tri Anggoro & Wijono, 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian oleh (Risma Fitri, 2021) menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya gap hasil penelitian yang dilakukan (Dwi Setiawati & Muhammad Mardi Putra, 2022); (Tri Anggoro & Wijono, 2022) berbeda dengan penelitian (Risma Fitri, 2021).

Selain masalah kedisiplinan, lingkungan kerja juga perlu mendapatkan perhatian. Berdasarkan pengamatan sebelum penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara tidak terstruktur kepada 20 orang karyawan tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa ada 50% responden terindikasi tidak puas dengan lingkungan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas. Bahwa lingkungan kerja belum sesuai dengan keinginan karyawan terutama lingkungan kerja fisik. Selain itu terdapat sarana dan prasarana yang kurang baik sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja seperti kondisi toilet kurang bagus seperti kunci rusak, kurangnya fasilitas kebersihan loker untuk karyawan, dan kipas angin yang terbatas membuat suhu udara ruangan tidak stabil.

Disamping disiplin kerja dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hasibuan dalam (Sutrisno, 2020), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pentingnya motivasi bagi karyawan secara khusus yaitu dengan motivasi akan mendorong karyawan kearah pencapaian tujuannya yaitu kepentingan dan keutuhan pribadi karyawan, adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan kepangkatan penghasilan yang layak sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan sekaligus penghargaan yang diterimanya. Motivasi kerja dapat berbentuk finansial maupun non finansial, seperti pujian, fasilitas kerja, promosi, bonus pekerjaan, upah lembur, dan lain sebagainya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kuswati, 2020); (Sitopu et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian oleh (Risma Fitri, 2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian

terdahulu tersebut menunjukkan bahwa adanya gap hasil penelitian pada (Kuswati, 2020); (Sitopu et al., 2021) berbeda dengan (Risma Fitri, 2021).

Berdasarkan pengamatan sebelum penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara tidak terstruktur kepada 20 karyawan tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa ada 60% dari jawaban responden disimpulkan bahwa terindikasi kurangnya motivasi dalam bekerja dilihat dari terdapat kurangnya komunikasi baik antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya. Karyawan tidak berani dalam mengambil resiko atau tanggung jawab yang lebih tinggi dan karyawan tidak memiliki keinginan untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dari sebelumnya.

Faktor disiplin kerja, lingkungan kerja yang berperan dalam keefektifan dan keefisienan dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang berdampak pada pencapaian tujuan dan faktor motivasi yang mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih produktif. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN" (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas).

METODOLOGI

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dapat diselesaikan dengan perhitungan statistik, sedangkan jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variable, baik satu variable atau lebih. Kemudian sifat independen untuk mendapatkan gambaran tentang variable-variabel tersebut. penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Laut Mertha Jaya, 2020). Melalui penelitian ini akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, menguji Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Pengumpulan Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r hitung	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
X1.1	0.483	0	0,2039	Valid
X1.2	0.767	0	0,2039	Valid
X1.3	0.750	0	0,2039	Valid
X1.4	0.812	0	0,2039	Valid
X1.5	0.840	0	0,2039	Valid
X1.6	0.755	0	0,2039	Valid
X1.7	0.717	0	0,2039	Valid
X1.8	0.771	0	0,2039	Valid
X2.1	0.756	0	0,2039	Valid

X2.2	0.654	0	0,2039	Valid
X2.3	0.852	0	0,2039	Valid
X2.4	0.846	0	0,2039	Valid
X2.5	0.811	0	0,2039	Valid
X2.6	0.779	0	0,2039	Valid
X2.7	0.610	0	0,2039	Valid
X3.1	0.678	0	0,2039	Valid
X3.2	0.779	0	0,2039	Valid
X3.3	0.740	0	0,2039	Valid
X3.4	0.812	0	0,2039	Valid
X3.5	0.748	0	0,2039	Valid
Y.1	0.852	0	0,2039	Valid
Y.2	0.773	0	0,2039	Valid
Y.3	0.773	0	0,2039	Valid
Y.4	0.753	0	0,2039	Valid
Y.5	0.712	0	0,2039	Valid
Y.6	0.810	0	0,2039	Valid
Y.7	0.792	0	0,2039	Valid
Y.8	0.804	0	0,2039	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan pada table 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variable independen disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (rhitung) setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel dengan tingkat signifikasi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

2. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Disiplin Kerja	0.874	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.872	7	Reliabel
Motivasi Kerja	0.808	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.909	8	Reliabel

(Sumber: Data Primer diolah, 2023)

Tabel 2 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variable disiplin kerja sebesar 0.874; lingkungan kerja sebesar 0,872; motivasi kerja sebesar 0,808; dan kinerja karyawan sebesar 0,909. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kemnali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95388808
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.066
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 1 Hasil Kolmogorov-Smirnov Test 1

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, terlihat nilai Assymp. Sig pada penelitian ini diperoleh 0,73 lebih besar dari nilai signifikasi yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai penelitian.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance \geq 0,10 atau sama dengan $VIF \leq 10$. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Laut Mertha Jaya, 2020).

Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

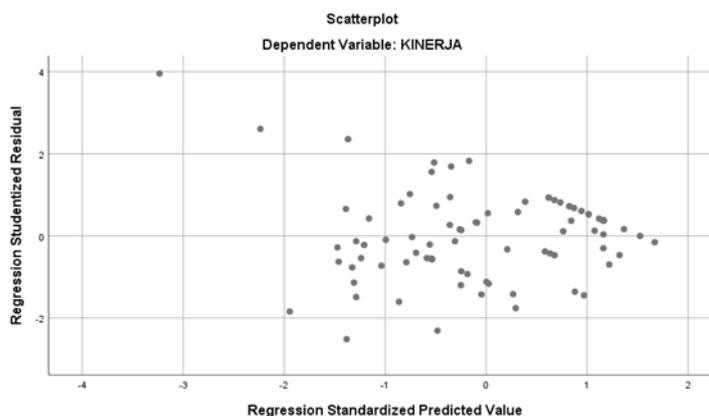
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.865	2.480		5.188	.000		
	DISIPLIN	.445	.122	.476	3.659	.000	.320	3.129
	LINGKUNGAN	-.311	.133	-.334	-2.335	.022	.264	3.787
	MOTIVASI	.766	.147	.591	5.203	.000	.419	2.387

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF disiplin kerja adalah 3.129, nilai VIF lingkungan kerja adalah 3.787, nilai motivasi kerja adalah 2,387. Ini menunjukkan tidak ada satu variable independenpun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variable independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai Tolerance masing-masing variable yaitu disiplin kerja sebesar 0.32, lingkungan kerja sebesar 0.264, motivasi kerja sebesar 0.419. ini berarti menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki Tolerance kurang dari 0,10. Maka nilai Tolerance tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ghozali dalam (Laut Mertha Jaya, 2020), bahwa nilai cut off yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolinearitas adalah jika nilai VIF ≤ 10 atau nilai Tolerance $\geq 0,10$.

3. Hasil Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heterokedastitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SPRESID dan ZPRED.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat bola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variable yang mempengaruhinya, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

1) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variable independen secara individual (parsial) terhadap variable dependen dengan tingkat signifikansi (alpha) 5% (0,05). Jika probability $t >$ dari α 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variable independen terhadap variable dependen, sedangkan jika nilai probability $t <$ dari α 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial dari variable independen terhadap variable dependen.

Tabel 4
Hasil Uji Hitung t Hitung (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	12.865	2.480		5.188	.000
	DISIPLIN	.445	.122	.476	3.659	.000
	LINGKUNGA N	-.311	.133	-.334	-2.335	.022
	MOTIVASI	.766	.147	.591	5.203	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Melihat output SPSS pada tabel pada uji t di atas dan membandingkan thitung dengan ttabel sebesar 1,960 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ ($93 - 3$) yaitu 90 dan α 0,05. Sehingga diperoleh

a) Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), $0,00 < 0,05$ atau nilai thitung $3,659 > ttabel$ 1,960, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), $0,022 > 0,05$ atau nilai thitung $-2,335 < ttabel$ 1,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), $0,00 < 0,05$ atau nilai thitung $5.203 > ttabel$ 1,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Kelayakan/Uji Signifikan Stimulan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (stimulant) terhadap variable dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi α sebesar 5% (0,05). Jika nilai Fhitung lebih besar Ftabel maka dapat dikatakan bahwa variable independen secara stimulant berpengaruh terhadap variable dependen. Sedangkan jika sebaliknya Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka variable independen secara stimulant tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

Hasil uji koefisien signifikansi stimulasi (Uji statistik F) sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi Stimulant F (Uji Parsial)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.925	3	287.975	31.928	.000 ^b
	Residual	802.742	89	9.020		
	Total	1666.667	92			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN						

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3 secara stimulant terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $31,928 > Ftabel$ 2,76 sehingga dapat disimpulkan H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara stimulant terhadap Y.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.865	2.480		5.188	.000
	DISIPLIN	.445	.122	.476	3.659	.000
	LINGKUNGAN	-.311	.133	-.334	-2.335	.022
	MOTIVASI	.766	.147	.591	5.203	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistic karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variable-variabel yang berpengaruh dari variable independen terhadap variable dependen dimana variable yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,865 + 0,445X_1 + (-0,311) X_2 + 0,766 X_3$$

Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika variable disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,865.

Disiplin kerja berbanding lurus terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien regresi pada variable disiplin kerja (X1) sebesar 0,445. Ini berarti ada hubungan yang searah pengaruhnya antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dimana semakin baik dan tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar (-0,311) dan berbanding terbalik sehingga lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja.

Motivasi kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,766 ini berarti ada hubungan yang searah pengaruhnya antara motivasi dan kinerja karyawan. Dimana semakin baik dan tingginya motivasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.502	3.00326

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari output diatas, didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,502 yang artinya pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 50,2% ini menunjukkan bahwa variable kinerja yang dapat dijelaskan oleh variable disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 50,2%. Sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

- a) Semakin tinggi dan baik disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut. Sudah seharusnya karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas terus meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
- b) Motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan ini karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat menunjang dirinya dalam bekerja. Untuk itu Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas dapat memberikan semangat dan motivasi agar karyawan lebih fokus dalam bekerja sehingga tugas-tugasnya dapat selesai dengan baik dan maksimal.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian didalam jurnal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas.
- 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas.
- 4) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, N., Utari, W., & Mardi Widodo, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAH (APIP) INSPEKTORAT KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 33-42. <https://doi.org/https://www.terbitan.sasanti.or.id/index.php/jda/article/view/71/85>
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2018). Pinesi Discretion Review Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly , Ariawan and Partners. *Pinesi Discretion Review*, 1(2), 39-46. <https://doi.org/https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Beno, J. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT . PENINDO II TELUK BAYUR PADANG. *Jurnal Saintek*

- Maritim, 20(September), 61-74.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
<https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Dwi Setiawati, R., & Muhammad Mardi Putra, H. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKURA JAVA INDONESIA. *SOBAT*, 2(4), 1265-1274.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1918>
- Edhie Rachmad, Y., & Dkk. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Efitra (ed.); Pertama). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. www.sonpedia.com
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *BIRCI-Journal*, 3(2), 995-1002. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Laut Mertha Jaya, I. M. (2020). METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF (F. Husaini (ed.); Pertama). Anak Hebat Indonesia.
- Nurfitrani. (2022). MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (A. Dzul Ilmi (ed.); Pertama). Cendekia Publisher.
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Prihantoro, A. (2019a). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN (U. Pebri Hastanto (ed.); Pertama). DEEPUBLISH.
- Prihantoro, A. (2019b). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN (U. Pebri Hastanto (ed.); Pertama). DEEPUBLISH.
- Risma Fitri, Y. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG. *Jurnal Matua*, 1, 197-207.
<https://doi.org/https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/279/273>
- Sepmady Hutahaean, W. (2020). DASAR MANAJEMEN (N. Pangesti (ed.); Pertama). Ahlimedia Press. www.ahlmediapress.com
- Shihab, M. R., Prahawati, W., Maria, V., Raya, J., Km, J., & Banten, K. S. (2022). PENGARUH \ DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SO GOOD FOOD MANUFAKTIRING KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479-5492.
<https://doi.org/http://eprints.untirta.ac.id/id/eprint/21134>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Suryokumoro, H., & Ula, H. (2020). KOPERASI INDONESIA DALAM ERA MEA DAN DIGITAL EKONOMI (T. UB Press (ed.); Pertama). UB Press.
- Sutrisno, E. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Jeffrey (ed.); 9th ed.). Kencana. www.prenadamedia.com
- Tri Anggoro, C., & Wijono, D. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 0328(1), 59-70.
- Tri Nugroho, F. (2021). Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli, Ketahui Fungsi, dan Tujuannya
- Winata, E. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LINGKUNGAN KERJA Tinjauan dari Dimensi Perilaku dan Kinerja Karyawan (H. Hidayat (ed.); Pertama). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.