

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nopi Nurhayati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta,
Indonesia

E-mail: : nopinurhayati2411@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting didalam menjalankan sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keempat variabel yaitu mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Yupi Indo Jelly Gum Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini 350 karyawan produksi PT Yupi Indo Jelly Gum Kabupaten Bogor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik proporsional random sampling. Sample yang diambil dalam peneltian ini berjumlah 80 responden karyawan produksi PT Yupi Indo Jelly Gum Tbk dengan sample yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS VERSI 29. Data yang diambil merupakan kuisisioner terhadap karyawan produksi PT Yupi Indo Jelly Gum Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Human resources are one of the important assets in running an organization. This research aims to determine the influence of the four variables, namely knowing work discipline, work environment and work motivation on the performance of PT Yupi Indo Jelly Gum production employees, Bogor Regency. The population in this study was 350 production employees of PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor Regency. The sampling technique in this research used proportional random sampling technique. The sample taken in this research was 80 respondents from production employees of PT Yupi Indo Jelly Gum Tbk with the sample determined using the Slovin formula. This study uses a quantitative approach. The data analysis method uses the SPSS VERSION 29 application. The data taken is a questionnaire for production employees of PT Yupi Indo Jelly Gum, Bogor Regency. The results of this research show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, and the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a big influence on employee performance. Employees who are motivated at work will be able to improve employee performance.

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



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting didalam menjalankan sebuah organisasi (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022). Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efesiensi dari efektifitas perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan sadar bahwa karyawan merupakan investasi yang bernilai. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasiaan yang memfokuskan dari pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah menjadi penggerak dan pendorong dalam tercapainya keberhasilan suatu perusahaan (Syafuruddin et al., 2022). Menjadi pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional merupakan peran dari sumber daya manusia karena kegiatan operasional merupakan peran dari sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Karyawan untuk dapat berkerja sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan harus diberikan arahan yang positif (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan dan mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan agar dapat berkembang dengan pesat apabila memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di bidang nya sebaliknya jika sumber daya manusia yang bekerja diperusahaan itu tidak berkompeten dalam bekerja maka akan banyak hambatan dalam perkembangan perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Husaini & Sutama, 2021).

PT Yupi Indo Jelly Gum, atau lebih dikenal dengan Yupi, adalah sebuah perusahaan manufaktur permen di Indonesia (Wulandari, 2023). Yupi memiliki pasar yang luas di seluruh dunia. Setelah bergabung dengan Trolli, salah satu produsen permen karet terbesar di Eropa, Yupi menjadi pemimpin pasar konfeksioneri di Indonesia dan Asia Tenggara sejak 1996.

PT. Yupi Indo Jelly Gum selalu senantiasa memperhatikan kualitas tertinggi dari berbagai produk yang dihasilkan (Wulandari, 2023). Adapun bagian dari menjaga kualitas tertinggi tersebut adalah dengan menghasilkan produk yang aman, sehat dan halal bagi masyarakat Indonesia. Ketiga hal tersebut merupakan komitmen berkelanjutan Yupi untuk mempersembahkan produk terbaik bagi semua konsumennya di Indonesia.

Menjaga persyaratan mutu dan keamanan pangan sudah menjadi kesadaran dan prioritas Yupi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya selama lebih dari 25 tahun di Indonesia (Yupi Suwansyah, 2022). Hal ini terbukti dari berbagai sertifikat dan izin yang telah dimiliki Yupi sejak berdiri di tahun 1996, yaitu izin edar dari BPOM untuk semua produknya, sertifikasi Good Manufacturing Practice (GMP) dan Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP) sejak tahun 2003, ISO 22000 sejak tahun 2008, dan tentunya adalah sertifikasi halal dari MUI sejak tahun 2012.

Maka dari itu untuk berpartisipasi dalam meningkatkan produksi produk yang berkualitas yang dimana membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan profesional maka kinerja karyawan juga memegang peranan penting untuk menunjang semua kegiatan operasional tersebut. kinerja yang tinggi dari karyawan pasti nya merupakan sesuatu yang diharapkan oleh semua perusahaan, dengan kinerja yang tinggi perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Dan tetap bertahan dalam persaingan. Terdapat

faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah kurangnya menaati peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, kurangnya loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan, hubungan yang kurang baik antara sesama rekan kerja dan lingkungan kerja yang membuat tidak nyaman baik itu suhu, udara, ruangan maupun kebisingan di ruang kerja. Karena setiap karyawan pun pasti memiliki ciri, karakter dan kebutuhan yang berbeda satu dengan yang lain nya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan nya, salah satunya membutuhkan kinerja yang baik. untuk memiliki kinerja yang baik salah satunya adalah disiplin kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2016) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Apabila peraturan yang ada dalam perusahaan seringkali dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk dan sebaliknya bila karyawan patuh pada ketetapan perusahaan, maka karyawan tersebut memberi kesan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam bekerja disiplin karyawan perlu sekali adanya kesadaran dengan sikap secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawab, kewajiban dan tugasnya.

Lingkungan kerja mempunyai konstirbusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja, Menurut Sedarmayati, (2018) dalam Rasmi (2022) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai persorangan maupun sebagai kelompok.. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada didalam lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan rasa puas yang timbul pada diri karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kelancaran kinerja karyawan (Dewi, 2013). Lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik baiknya, Hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat prestasi karyawan tersebut meningkat, Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal sehat, dan nyaman (Dewi, 2013).

Menurut Mathiss dan Aziti (2019) menyatakan motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang melakukan sesuatu. Artinya, seseorang melakukan suatu hal karena ada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motivasi yang di tanamkan di dalam dirinya sendiri. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi, ia akan bekerja keras mempertahankan kinerja nya dengan baik dan memiliki keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri disetiap individu untuk mencapai suatu sasaran.

METODE PENELITIAN

Waktu Dan Tempat Penelitian

Proses penelitian diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrument, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Proses ini membutuhkan waktu penelitian mulai dari bulan Juni 2022 sampai dengan Agustus tahun 2023.

Penulis mengambil tempat penelitian pada PT Yupi Indo Jelly Gum yang beralamat di Jl. Pancasila IV, Cicadas - Gunung Putri, Bogor 16964.

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y). Desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu desain yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang bersifat hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 29.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen).

a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2014) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai (X1), lingkungan kerja sebagai (X2) dan Motivasi Kerja sebagai (X3).

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2014) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum (Studi pada Karyawan Produksi)

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2014) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi dan Sample penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan hanya sekedar orang, tetapi juga benda benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek ini, Sugiyono (2014) **Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yupi Indo Jelly Gum Tbk (Studi Kasus pada karyawan Produksi) yang memiliki populasi berjumlah 350 orang.**

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). yaitu sesuai dengan jumlah

dalam populasi pada Pegawai Produksi di PT. Yupi Indo Jelly Gum Tbk. Kemudian penentuan besaran sample berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut dalam Yusuf (2016) :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{350}{4,5}$$

$$n = 77,7$$

Keterangan :

n = Jumlah sample

N = Jumlah Populasi

e = Margin eror yang ditoleransi

Berdasarkan hajsil perhitungan dengan menggunakan rumus diatas, maka dari jumlah populasi 350 diperoleh jumlah sampel sebanyak 77,7 dan ditetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 80 sampel.

Metode Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2014) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian

adalah mendapatkan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan teknik survei pada obyek penelitian.

2. Instrumen pengumpulan data

Kemudian, instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah

kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden tersebut (Sugiyono, 2017).

3. Jenis data

Adapun jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil pengisian kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil PT Yupi Indo Jelly Gum

PT. Yupi Indo Jelly Gum pertama kali berdiri di Indonesia sejak tahun 1996. Awalnya perusahaan ini merupakan Perusahaan Milik Asing (PMA) yang di pegang langsung oleh Mr.Pasch dan mendapatkan lisensi dari Mederer. Mederer ialah salah satu perusahaan permen jelly tersebar di Jerman setelah Haribo. Mederer memiliki bebeapa anak perusahaan di beberapa Negara seperti Spanyol, Cina termasuk Indonesia. Selain permen Yupi , Mr. Pasch membawahi beberapa perusahaan seperti pewangi Globina, Yohan, Sereal Simba,Seiring berjalannya Waktu , satu persatu perusahaan tersebut memisahkan diri, dan bergabung dengan payung perusahaan lain. Globina bergabung dengan Megasari, Yohan bergabung dengan Unilever, dan samba

bergabung bersama Saralee. Begitupula dengan PT Yupi Indo Jelly Gum , pada tahun 2001 memisahkan diri menjadi perusahaan sendiri yang kemudian di pegang oleh warga Indonesia.

Sejak Tahun 1996 hingga sekarang, PT. Yupi Indo Jelly Gum memiliki 5 line produksi. Line 1 mulai beroperasi tahun 1996, line 2 pada tahun 1998, line 3 pada tahun 2000, line 4 pada tahun 2011. Line 1 2, dan 5 digunakan untuk area packing produk Mini Burger dan Sejenisnya, Produk dengan kemasan Pillow Pack (PP) blister dan Vertical Bag (VB) sedangkan untuk line 3 dan 4 digunakan untuk area packing dengan jenis kemasan sachet dan pp produk jungle fun dan sejenisnya. Pembangunan 5 line tersebut dilakukan mengingat terus bertambahnya produksi permen pertahunnya.

PT yupi Indo Jelly Gum dibangun dengan visi menjadi perusahaan yang besar dan menguntungkan dalam industry gummy candy serta meningkatkan eksistensi di pasar domestic dan internasional. Visi tersebut dicapai dengan menerapkan misi menciptakan hubungan yang harmonis dengan stakeholders melalui pelayanan yang baik, produk innovative dan *superior quality* sesuai harapan konsumen . Adapun *quality policy* yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan kualitas dan eksistensi produk yaitu hanya memproduksi produk yang aman dan bermutu, sesuai peraturan perundangan, persyaratan konsumen yang senantiasa diperbaharui , baik domestic maupun internasional.

Hingga saat ini PT Yupi Indo Jelly Gum terus menjaga kualitas produk dengan menerapkan system keamanan pangan yang terus meningkat. Pada tahun 1998 telah menerapkan Good Manufacturing Practices (GMP) / Cara Produksi Makanan yang Baik (CPMB) (Putri, Larasati, & Sani, 2022). Tahun 2003 menerpkan system Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP). Dan pada tahun 2010 menerapkan system Food Safety Management System (FSMS) ISO 22000:2005. Pada tahun 2008 PT.Yupi Indo Jelly Gum menerima Bintang Keamanan Pangan yang dikeluarkan oleh BPOM RI. Di tahun 2012 menerima sertifikat halal oleh LPPOM MUI.

Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja (Setiawan & Woyanti, 2010). Oleh karena itu, untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dibawah ini

Tabel 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 50 | 62.5% |
| Perempuan | 30 | 37.5% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yakni sebanyak 62.5%, dan sisanya berjenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 37.5%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum lebih didominasi oleh laki-laki dibanding perempuan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|-------------|
| 18 – 25 Tahun | 25 | 31.3% |
| 26 – 30 Tahun | 28 | 35% |
| 31 – 35 Tahun | 17 | 21.3% |
| > 35 Tahun | 10 | 12.5% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 18–25 tahun sebanyak 25 orang (31.3%), Selanjutnya responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 28 orang (35%), kemudian responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 17 orang (21.3%) dan responden yang berusia >35 tahun, yakni sebanyak 10 orang (12.5%).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|--------------|
| (SMA/SMK) | 55 | 68.8% |
| D3 | 15 | 18.8% |
| S1 | 10 | 12.5% |
| Total | 80 | 100 % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yakni sebanyak 10 orang (12.5%). Dan dari SMA/SMK sebanyak 55 orang (68.8%).

Hal ini mengindikasikan bahwa pada karyawan produksi di PT. Yupi Indo Jelly Gum di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|----------------|-----------|--------------|
| < 3 Tahun | 20 | 25% |
| 3 s/d 5 Tahun | 34 | 43% |
| 5 s/d 10 Tahun | 18 | 22% |
| > 10 Tahun | 8 | 10% |
| Total | 80 | 100 % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama <3 tahun sebanyak 20 karyawan dengan persentase (25%), lalu selanjutnya karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 34 karyawan dengan persentase (43%), selanjutnya karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 18 karyawan dengan persentase (22%), dan selanjutnya karyawan yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 8 karyawan dengan persentase (10%). Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 3 s/d 5 Tahun.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis kategori data penelitian ini adalah analisis yang berkaitan langsung dengan data penelitian. Analisis ini bersumber dari angket (kuesioner) yang peneliti sebar kepada responden dimana untuk mengukur variabel penelitian kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan metode analisis *overall mean square*. Dimana terdapat empat variabel dalam penelitian ini yaitu: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Keseluruhan variabel diukur dengan menggunakan 80 orang responden, dari hasil jawaban responden beberapa variabel-variabel terkait kemudian dilakukan analisis interpretasi rata-rata skor. Kriteria yang digunakan untuk menganalisis rata-rata jawaban responden dalam penelitian seperti berikut:

Tabel 5 Kriteria Interpretasi Skor

| No. | Rentang Nilai | Keterangan |
|-----|---------------|---------------------|
| 1. | 1,00 – 1,79 | Sangat Tidak Setuju |
| 2. | 1,80 – 2,59 | Tidak Setuju |
| 3. | 2,60 – 3,39 | Netral |
| 4. | 3,40 – 4,19 | Setuju |
| 5. | 4,20 – 5,00 | Sangat Setuju |

Sumber: Silaen dan Widiyono, 2014

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan, rentang nilai antara 1,00–1,79 artinya responden umumnya menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan didalam kuesioner, rentang nilai antara 1,80–2,59 artinya responden umumnya menjawab tidak setuju pada pernyataan di kuesioner, rentang nilai antara 2,60–3,39 artinya responden umumnya menjawab netral pada pernyataan di kuesioner, rentang nilai antara 3,40–4,19 artinya responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di kuesioner, rentang nilai antara 4,20–5,00 artinya responden umumnya menjawab sangat setuju pada pernyataan di kuesioner.

Tabel 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Mean | Std. Deviation |
|------------------|----|------|----------------|
| Kinerja Karyawan | 80 | 4.35 | 0.438 |
| Disiplin Kerja | 80 | 4.67 | 0.351 |
| Lingkungan Kerja | 80 | 4.48 | 0.338 |
| Motivasi Kerja | 80 | 4.42 | 0.326 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui :

- Rata-rata hitung (mean) dari variabel kinerja karyawan adalah 4.35 yang berarti responden umumnya menjawab sangat setuju pada pernyataan didalam kuesioner untuk variabel kinerja karyawan.
- Rata-rata hitung (mean) dari variabel disiplin kerja adalah 4.67 yang berarti responden umumnya menjawab sangat setuju pada pernyataan didalam kuesioner untuk variabel disiplin kerja.
- Rata-rata hitung (mean) dari variabel lingkungan kerja adalah 4.48 yang berarti responden umumnya menjawab sangatsetuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel lingkungan kerja.
- Rata-rata hitung (mean) dari variabel motivasi kerja adalah 4.42 yang berarti responden umumnya menjawab sangat setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel motivasi kerja.

1) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

| Item | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------|----|---------|---------|------|----------------|
| KK1 | 80 | 4 | 5 | 4.63 | .483 |
| KK2 | 80 | 4 | 5 | 4.57 | .497 |
| KK3 | 80 | 3 | 5 | 4.41 | .566 |
| KK4 | 80 | 3 | 5 | 4.60 | .541 |
| KK5 | 80 | 3 | 5 | 4.27 | .674 |
| KK6 | 80 | 1 | 5 | 3.32 | 1.280 |
| KK7 | 80 | 1 | 5 | 4.43 | .726 |

| | | | | | |
|-------------|----|---|---|------|-------|
| KK8 | 80 | 3 | 5 | 4.38 | .626 |
| KK9 | 80 | 4 | 5 | 4.66 | .475 |
| KK10 | 80 | 3 | 5 | 4.68 | .492 |
| KK11 | 80 | 1 | 5 | 4.00 | 1.018 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan terletak antara 3.32 (netral) sampai dengan 4.68 (sangat setuju).

Jawaban responden atas pernyataan KK6 (Saya meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak) mempunyai mean terendah, sedangkan pernyataan KK10 (Saya menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya dengan baik) mempunyai mean tertinggi.

2) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

| <i>Item</i> | <i>N</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> |
|-------------|----------|----------------|----------------|-------------|---------------------------|
| DK12 | 80 | 3 | 5 | 4.61 | .562 |
| DK13 | 80 | 4 | 5 | 4.76 | .436 |
| DK14 | 80 | 3 | 5 | 4.57 | .597 |
| DK15 | 80 | 4 | 5 | 4.71 | .462 |
| DK16 | 80 | 4 | 5 | 4.66 | .483 |
| DK17 | 80 | 4 | 5 | 4.80 | .402 |
| DK18 | 80 | 4 | 5 | 4.80 | .402 |
| DK19 | 80 | 4 | 5 | 4.61 | .497 |
| DK20 | 80 | 4 | 5 | 4.61 | .497 |
| DK21 | 80 | 4 | 5 | 4.66 | .483 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel disiplin kerja terletak antara 4.57 sampai dengan 4.80 yang berarti sangat setuju.

Jawaban responden atas pernyataan DK14 (Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti) mempunyai mean terendah, sedangkan pernyataan DK18 (Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku) mempunyai mean tertinggi.

3) Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

| <i>Item</i> | <i>N</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> |
|-------------|----------|----------------|----------------|-------------|---------------------------|
| LK22 | 80 | 3 | 5 | 4.43 | .633 |
| LK23 | 80 | 3 | 5 | 4.52 | .550 |
| LK24 | 80 | 1 | 5 | 4.26 | .838 |
| LK25 | 80 | 3 | 5 | 4.47 | .573 |
| LK26 | 80 | 2 | 5 | 4.41 | .669 |
| LK27 | 80 | 3 | 5 | 4.62 | .512 |
| LK28 | 80 | 3 | 5 | 4.66 | .501 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja terletak antara 4.26 sampai dengan 4.66 yang berarti sangat setuju.

Jawaban responden atas pernyataan LK24 (Fasilitas yang diberikan tempat kerja saya bekerja sudah memadai) mempunyai mean terendah, sedangkan pernyataan LK28 (Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja saya) mempunyai mean tertinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT Yupi Indo Jelly Gum. maka dapat di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT Yupi Indo Jelly Gum Kabupaten Bogor. Artinya Dengan terus mempertahankan disiplin kerja yang baik dan teratur akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan produksi PT Yupi Indo Jelly Gum Kabupaten Bogor. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT Yupi Indo Jelly Gum Kabupaten Bogor. Artinya bahwa Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT Yupi Indo Jelly Gum Kabupaten Bogor. Artinya bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziti, Tria Meisya. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Manners (Management and Entrepreneurship Journal)*, 2(2), 71–82.
- Dewi, Kusuma. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari Kusuma Dewi Agus Frianto. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.
- Gustiana, Riska, Hidayat, Taufik, & Fauzi, Achmad. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Husaini, Rizky Nuriyana, & Utama, Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Kamaruddin, K., Azhari, Azhari, Konadi, Win, & Abqa, Rizkan. (2023). Pelatihan Pengolahan Data untuk Analisis Jalur dengan Menggunakan SPSS v. 22 pada Mahasiswa Magister Manajemen UNIKI Bireuen. *Aceh Journal of Community Engagement (AJCE)*, 2(1), 1–6.
- Pratama, Yosef Ferry, & Wismar'ain, Dian. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Putri, Aldila Sagitaning, Larasati, Dewi, & Sani, Elly Yuniarti. (2022). Penerapan Good Manufacturing Practice (Gmp) Pada Proses Pengolahan Dodol Pisang Bagi Siswa Smk Negeri 1 Bawen. *Jurnal Pasopati*, 4(2).
- Rasmi, Rasmi. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan*

Bisnis, 3(1), 107–113.

Rivai, Veithzal. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.

Sahlan, Nurul Ikhsan, Mekel, Peggy A., & Trang, Irvan. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).

Setiawan, Satrio Adi, & Woyanti, Nenik. (2010). Pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di kota Magelang. Universitas Diponegoro.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.

Sugiyono, Sugiyono. (2014). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono.

Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, Elis Anita, Nanang Tawaf, S. T., Palupi, Fitria Hayu, St, S., Butarbutar, Dicky Jhon Anderson, SE, S., & Satriadi, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.

Wulandari, Fadhilah Putri. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Yupi Suwansyah, R. (2022). Implementasi Kebijakan Publik Dalam Melaksanakan Program Penghapusan Aset Kendaraan Dinas Pemerintah Kota Pekanbaru. Universitas Islam Riau.

Yusuf, A. Muri. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. Prenada Media.