

Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta

Irfan, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165

Info Artikel

Kata Kunci:
Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Produktivitas

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:
Discipline, Work Environment, Motivation and Productivity
Korespondensi Penulis:
Irfan, Kusuma Chandra Kirana
Email:

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh secara simultan. Metode penelitian yang dipergunakan deskriptif kuantitatif dan pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan, dan pengelolaan data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda sebesar $r = 0,718$ berarti hubungan antara motivasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi tersebut diperoleh sebesar 71,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 71,8%, sedangkan selebihnya 28,2% dipengaruhi faktor-faktor lain. Adapun hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $80,776 > 2,70$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. "Maka, Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline, work environment and motivation on employee productivity, and the effect simultaneously. The research method used is descriptive quantitative and data collection by distributing questionnaires. The sample in this study was 95 employees, and data management using SPSS. The results showed a multiple correlation of $r = 0,718$ means that the relationship between motivation, work environment and motivation simultaneously on employee productivity is in the strong category. The value of the coefficient of determination is obtained at 71.8%. This shows that the contribution of the three independent variables to the



dependent variable is 71.8%, while the remaining 28.2% is influenced by other factors. The results of the F test can be obtained that the calculated F value > F table is $80.776 > 2.70$ and the sig value is $0.000 < 0.05$. "So, the effect of discipline, work environment and motivation simultaneously on employee productivity at PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting suatu perusahaan dibandingkan aset lainnya karena SDM merupakan mesin utama organisasi suatu perusahaan. SDM perlu dikelola secara optimal, diberi perhatian khusus dan dipenuhi haknya, selain itu SDM merupakan mitra pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, sumber daya manusia harus senantiasa meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi. Untuk bersaing dalam persaingan bisnis, perusahaan harus memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi sangat dipengaruhi oleh para aktor peserta, dan peran fungsinya sangat kondusif bagi keberhasilan organisasi.

Menciptakan perwakilan yang berguna dan lengkap bukanlah hal utama yang diharapkan organisasi, namun ada juga hal yang tidak kalah pentingnya, yaitu bagaimana efisiensi pekerja dapat meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berguna akan benar-benar ingin merencanakan dan menerapkan semua rencana yang menjadi tujuan atau fokus dari suatu asosiasi. SDM seharusnya bermanfaat apabila memiliki efisiensi kerja yang tinggi

dan dapat menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya tepat waktu.

Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah, karena produktivitas karyawan akan terwujud apabila disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhinya dapat bekerja secara harmonis, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan karyawan dan dapat diterima. seluruh karyawan di tempat kerja dalam perusahaan (Sinaga, 2016).

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi maka hasil yang dicapai akan lebih baik lagi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja menjadi faktor utama yang diperlukan sebagai sinyal peringatan bagi karyawan yang karakter dan perilakunya tidak mau berubah. Agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang baik.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya selain disiplin adalah lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan,

karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja sangat baik (Sinaga, 2016).

Seseorang dapat mengamati sifat motivasi, tetapi bukan motivasi itu sendiri. Orang bertindak iasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat penting karena kinerja, respon terhadap kompensasi dan masalah sumber daya manusia lainnya mempengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Hal ini sesuai dengan (Sinaga, 2016), yang mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk mengambil tindakan yang tepat untuk mencapai sesuatu yang diperlukan.

Berdasarkan survei pendahuluan di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rifan Financindo Prospek Yogyakarta”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta?
2. Apakah Lingkungan Kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta?

4. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Tinjaun Pustaka

1. Disiplin

Disiplin Menurut (Firdaus, 2019) merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan kinerja yang teratur serta menunjukkan tingkat keseriusan kerja tim dalam organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

2. Lingkungan Kerja

(Sinaga, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan. (Swandono, 2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

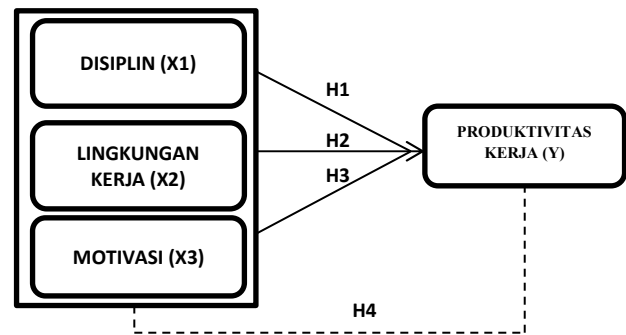
3. Motivasi

Motivasi merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap orang, karena motivasi akan mampu mendorong seseorang untuk lebih giat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah faktor psikologis yang menunjukkan minat seseorang terhadap pekerjaan, rasa puas dan tanggung jawab atas aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. (Nguyen, 2020).

4. Produktivitas

Pada dasarnya, produktivitas melibatkan mentalitas patriotik yang optimis tentang masa depan, berdasarkan keyakinan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari besok lebih bagus dari hari ini. Menurut (Sarwani, 2020), produktivitas adalah sumber daya ekonomi yang dikelola secara efisien yang membutuhkan keterampilan organisasi dan teknis untuk memiliki tingkat pemanfaatan yang baik.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar.1 Kerangka Pikir Penelitian

2. Metode Penelitian

a. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. (Sholikhah, 2019) mendefinisikan statistik deskriptif sebagai statis yang dimaksudkan untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang objek penelitian dengan menggunakan sampel atau data populasi tanpa analisis dan kesimpulan yang berlaku untuk umum.

b. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini sebanyak 125 karyawan yang bekerja di PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Yogyakarta.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang

Yogyakarta yang bekerja. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 95 Karyawan. Menurut (Yusup, 2018), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

c. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2018). Metode ilmiah dimaksud yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan pada ciri-ciri ilmiah yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode angket yang terdiri dari sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

d. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut (Jeklin, 2016) uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mencari tahu sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan. (Sinaga, 2016). Instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* berada di atas 0,60 analisis dengan formula

alpha cronbach dengan bantuan computer menggunakan SPSS.

3. Uji asumsi klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (Valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi yaitu: uji normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Pengaruh Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Susanti, 2015) : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji statistic t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel Independen (X1 , X2 , X3 ... Xn) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), menurut (Harianto, 2015).

b. Uji Statistik F

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1, X2, X3.....Xn) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen (Y). Signifikan berarti dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Menurut (Harianto, 2015).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Arisanti, 2019) Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ($x_1, x_2, x_3 \dots x_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (y). Koefisien menunjukkan menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Rifan Financindo Berjangka merupakan perusahaan investasi berjangka dan jaringan kantor yang tersebar di Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang, Solo, Yogyakarta, Medan, Palembang dan Pekanbaru. Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Cabang Yogyakarta sebanyak 95 orang dari jumlah populasi 125 karyawan. Sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas

Hasil pengamatan pada r Tabel diperoleh dari nilai sampel (N) = 95 sebesar 0,201 Dari Tabel diatas bahwa hasil uji validitas pada variabel

X_1, X_2, X_3 dan Y diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki *Korelation Pearson* $> r$ tabel 0,201 dengan nilai signifikansi 0,05, sehingga item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Corelation	R Tabel	Keterangan
Pengaruh Disiplin (X1)	X1.1	0.851	0.201	Valid
	X1.2	0.772	0.201	Valid
	X1.3	0.808	0.201	Valid
	X1.4	0.849	0.201	Valid
	X1.5	0.807	0.201	Valid
	X1.6	0.857	0.201	Valid
	X1.7	0.841	0.201	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.696	0.201	Valid
	X2.2	0.714	0.201	Valid
	X2.3	0.728	0.201	Valid
	X2.4	0.740	0.201	Valid
	X2.5	0.705	0.201	Valid
	X2.6	0.797	0.201	Valid
	X2.7	0.713	0.201	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.837	0.201	Valid
	X3.2	0.823	0.201	Valid
	X3.3	0.857	0.201	Valid
	X3.4	0.899	0.201	Valid
	X3.5	0.817	0.201	Valid
	X3.6	0.871	0.201	Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	0.780	0.201	Valid
	Y.2	0.814	0.201	Valid
	Y.3	0.731	0.201	Valid
	Y.4	0.689	0.201	Valid
	Y.5	0.662	0.201	Valid
	Y.6	0.825	0.201	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2022

1. Pengujian Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengaruh Disiplin	0,515	1,943
Lingkungan Kerja	0,511	1,958
Motivasi	0,989	1,011

a. Dependent Variable: Produktivitas

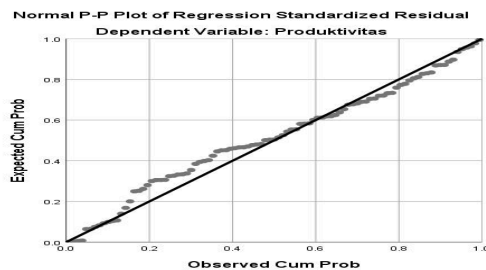
Sumber: data primer diolah tahun 2022

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa Suatu model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen atau angket yang digunakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat sebaran data penelitian dengan memperhatikan titik-titik pada diagonal kurva. Jika titik-titik berada pada garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka data dinyatakan berdistribusi normal (Sinaga, 2016).



Gambar 2 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 sebaran titik-titik data berada pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas Berarti adanya hubungan linier, di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi (Sutanto, 2013). Dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF < 10$ dan *tolerance value* diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengaruh Disiplin (X1)	0.922	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.851	0.60	Reliabel
Motivasi (X3)	0.924	0.60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.842	0.60	Reliabel

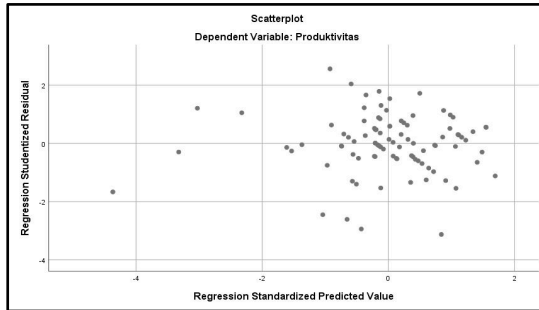
Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel $> 0,1$ dan nilai VIF semua variabel < 10 . Maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Dwi Kartika, 2019) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Persebaran tersebut tidak memiliki pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Estimasi Regresi

	Model	t	Sig.
	(Constant)	0,013	0,990
	Disiplin	8,327	0,000
1	Lingkungan Kerja	3,286	0,001
	Motivasi	2,326	0,022

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi mempunyai arah Kofisien yang bertanda positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Koefisien Disiplin memberikan nilai sebesar 0.508, yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien Lingkungan Kerja memberikan nilai sebesar 0.240, yang berrarti bahwa jika Lingkungan kerja selalu diperhatikan dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien Motivasi memberikan nilai sebesar 0.120, yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji statistic t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,023	1,778		0,013	0,990
Pengaruh Disiplin	0,508	0,061	0,637	8,327	0,000
Lingkungan Kerja	0,240	0,073	0,253	3,286	0,001
Motivasi	0,120	0,052	0,129	2,326	0,022

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 5 Hasil Uji t

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 dengan mengamati baris kolom t dan Sig bisa dijelaskan sebagai berikut :

1) Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Pengaruh Disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,327 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan “diterima.

2) Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,286 dengan

taraf signifikansi 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “ Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan “diterima.

3) Uji Hipotesis 3 (H3)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,326 dengan taraf signifikansi 0,022. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H3 “Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan “diterima.

b. Uji Statistik F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1066,419	3	355,473	80,776	.000 ^b
Residual	400,465	91	4,401		
Total	1466,884	94			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel diatas dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 80,776 dengan

nilai F_{tabel} adalah 2,70 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $80,776 > 2,70$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Koefisien

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	0,727	0,718	2,098

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

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan pada variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi terdapat di nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,718 yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 71,8%, sisanya 28,2% dijelaskan oleh variabel lain. tidak diteliti dalam model penelitian ini.

4. Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta mengenai pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan diperoleh koefisien 0,508 dan bertanda positif, nilai t_{hitung} ($8,327 > 1,98638$) t_{tabel} dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 terima. Pada penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Hasibuan, 2018) dengan judul pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan diperoleh koefisien 0,240 dan bertanda positif, nilai t_{hitung} ($3,286 > 1,98638$) t_{tabel} dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 terima. Pada penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Purwanto, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelangi Demak.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan diperoleh koefisien 0,120 dan bertanda positif, nilai t_{hitung} ($2,326 > 1,98638$) t_{tabel} dan nilai signifikansi (Sig.) $0,022 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 terima. Pada penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Purwanto, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelangi Demak.

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai $F_{hitung} 80,776 > 2.70 F_{tabel}$ serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dengan keputusan H_0 ditolak serta H_4 diterima. Kesimpulannya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjanga Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam Menentukan kebijakan terkait Disiplin, Lingkungan kerja dan motivasi hendaknya Kepala Cabang PT. Rifan Financindo Berjanga Yogyakarta mempertimbangkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sehingga bisa diketahui atau sesuai bentuk Disiplin, Lingkungan kerja dan Motivasi yang diharapkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat banyak kekurangan. Karena itu bisa dilanjurkan untuk peneliti lain untuk bisa menyempurnakan dengan menambah faktor lain yang berkaitan dengan Disiplin, Lingkungan kerja dan Motivasi untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Firdaus, J. ., Kusuma, C. K., & Prayekti. (2019). Analisis Disiplin , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Adi Satria Abadi Bantul (Discipline Analysis, Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT . Adi Satria Abadi Bantul). *Jurnal EBBANK*, 10(1), 49–58.
- Hasibun, R. (2018). Pengaruh Rotase Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnl Bning*, 5(2), 172. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1351>
- Jeklin, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. *July*, 1–23.
- Leonardo Agsta, & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *Article Information*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.

<http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>

<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100.

<https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.263>

Sholikhah, A. (1970). Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 342–362. <https://doi.org/10.24090/komunika.v10i2.953>

Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(2), 1–13.

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82.

<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>

Hariato, R. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Telekomunikasi *Jurnal Akuntansi Manajemen ...*, 1(2), 81–98. [http://ejamm.stiemadani.ac.id/FILE/20161223090749Jurnal 6 Full Text.pdf](http://ejamm.stiemadani.ac.id/FILE/20161223090749Jurnal%206%20Full%20Text.pdf)

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.