

Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alif's Bakery and Cookies di Daerah Istimewa Yogyakarta

Adrian Leonardo Putra¹ Widarta²

Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}
Email: adrian27putra@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja di PT. Alif's Bakery and Cookies di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis dengan regresi linear berganda. Responden pada penelitian ini berjumlah 65 responden yaitu karyawan di PT. Alif's Bakery and Cookies di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil kuesioner yang sudah diuji validitas dan realibilitas bahwa semua pertanyaan valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data kurang berdistribusi normal. Selain itu, pada uji asumsi klasik tidak ditemukan multikolinearitas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya pada uji t dan uji F diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan secara bersama-sama disiplin, konflik, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh.

Kata Kunci: Disiplin, Konflik, Lingkungan, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the influence of work discipline, work conflict, and work environment on employee performance. The population in this research is all workers at PT. Alif's Bakery and Cookies in the Special Region of Yogyakarta. Data collection used questionnaires and analysis with multiple linear regression. The number of respondents in this study was 65 respondents, namely employees at PT. Alif's Bakery and Cookies in the Special Region of Yogyakarta. The results of this research show that the results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, that all questions are valid and reliable. In the classical assumption test, namely the normality test, the data is not normally distributed. Apart from that, in the classical assumption test, no multicollinearity was found and there were no symptoms of heteroscedasticity. Furthermore, in the t test and F test it is known that work discipline has a positive effect on performance, work conflict has no effect on performance, the work environment has a positive effect on performance, and together discipline, conflict and the work environment have no effect.

Keywords: Discipline, Conflict, Environment, Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan dalam bersaing dengan kompetitornya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Hemayani, 2022). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh capaian karyawan dalam persyaratan - persyaratan suatu perusahaan. Apabila perbandingan hasil kerja dengan standar pekerjaan bisa lebih tinggi bisa berarti jika kinerja karyawan baik dan sebaliknya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Sutrisno dalam Putri (2020) disiplin kerja merupakan

sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan berperan penting untuk menjaga agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, kelalaian, bahkan pemborosan dalam bekerja. Upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan sudah dilakukan dengan mengeluarkan peraturan tentang disiplin kerja sebagai panduan pelaksanaan operasional perusahaan. Namun, sering terjadi dalam perusahaan bahwa karyawan melakukan pelanggaran sehingga menimbulkan ketidakefisienan kinerja karyawan bersangkutan. Setiap perusahaan perlu untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan disiplin kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yonata dan Sugandha (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memperkuat hal tersebut. Namun, ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian dari Muna dan Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian, perselisihan, dan pertentangan antara dua orang atau lebih dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan, dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kegagalan baik di antara individu dalam perusahaan. Tentunya dalam sebuah perusahaan selalu ada konflik antar karyawan. Banyak faktor yang dapat menyebabkan adanya konflik kerja, salah satunya adalah kurangnya komunikasi antar karyawan. Komunikasi merupakan hal sangat penting dalam bekerja, apabila komunikasi terjalin dengan baik maka akan semakin sedikit konflik kerja yang terjadi. Semakin sedikit konflik kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan maka, kualitas kerja karyawan akan lebih baik dan maksimal. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yonata dan Sugandha (2021) bahwa konflik kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damapolii et al (2018) memiliki ketidaksamaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan.

Selain konflik kerja, metode untuk manajemen pegawai agar bisa bekerja dengan baik yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Lingkungan yang demikian akan membawa dampak positif bagi karyawan yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil optimal jika kondisi lingkungannya sesuai (Surya et al, 2017). Lingkungan kerja secara fisik meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, dan pencahayaan. Sedangkan secara psikologis, lingkungan kerja meliputi ketenangan, dan hubungan kerja antar karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif yang artinya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Namun, ditemukan ketidaksamaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damapolii et al (2018) bahwa peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan data Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (2021) pada tahun 2021 penduduk DI Yogyakarta sebanyak 3,68 juta jiwa dan 1,25 juta kepala keluarga. Sebanyak 69,03% termasuk kelompok usia produktif atau berusia 15-64 tahun. Jumlah penduduk usia produktif yang cukup besar ini memiliki potensi untuk menggerakkan perekonomian dengan cepat. Salah satu contohnya dengan meningkatnya transaksi jual beli baik itu barang primer maupun sekunder. Sebagai contoh banyak bermunculan UMKM di bidang kuliner seperti mie, roti, *ice cream*, dll. Salah satu toko roti dan kue yang berada di Yogyakarta adalah PT. Alif's Bakery and Cookies Yogyakarta. Berdasarkan latar belakang di

atas, penulis melakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Alif's Bakery and Cookies.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari narasumber melalui wawancara dan kuisioner ke karyawan PT. Alif's Bakery and Cookies Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yang diperoleh hasil responden sebanyak 65 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan regresi berganda menggunakan SPSS versi 27.

1. Instrumen Penelitian

- a. Skala Likert. Menurut Sugiyono (2015) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Cara pengukuran yaitu dengan memberikan jawaban, misalnya sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert dengan skor distribusi jawaban, sebagai berikut:

Skor 5 : Sangat setuju

Skor 4 : Setuju

Skor 3 : Netral

Skor 2 : Tidak setuju

Skor 1 : Sangat tidak setuju

- b. Uji Validitas. Validitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini digunakan analisis item dengan menguji karakteristik masing-masing item yang menjadi bagian tes yang bersangkutan. Ketika koefisien korelasi *product moment* setiap item pertanyaan sudah didapat, penentuan valid atau tidaknya suatu item pertanyaan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{xy} dengan nilai r tabel. Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan objek 65 responden adalah 0,187. Keputusan uji validitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut : Jika $r > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Jika $r < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

- c. Uji Reliabilitas. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai lebih dari satu kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Koefisien reliabilitas Alpha yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya dan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan. Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut : Jika $r_{11} > r$ tabel, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Jika $r_{11} < r$ tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

2. Teknik Analisis Data

- a. Uji persyaratan statistik parametik

- 1) Uji Normalitas. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov Z. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Z (Mulyono, 2019), yaitu:

- a) Jika signifikansi (Asymp.sig) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan data berdistribusi normal

- b) Jika signifikansi (Asymp.sig) < 0,05, maka H₀ ditolak dan data tidak berdistribusi normal
- b. Uji asumsi klasik
- 1) Uji Linearitas. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan dengan Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova, yaitu:
 - a) Jika Signifikansi pada Linearity < 0,05 maka mempunyai hubungan linear.
 - b) Jika Signifikansi pada Linearity > 0,05 maka tidak mempunyai hubungan linear.
 - 2) Uji Multikolinearitas. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antara variabel bebas. Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinearitas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (Variance Inflation Factor). Bila Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas.
 - 3) Uji Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas (Mulyono, 2019).
 - 4) Uji Autokorelasi. Pengujian autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pengamatan atau tidak. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin Watson. Tahap-tahap pengujian sebagai berikut:
 - a) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 - b) Menghitung besarnya dW dengan rumus
 - c) Membandingkan nilai statistik dW dengan nilai teoritik dW. Adapun hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya, yaitu:
H₀ : tidak terjadi autokorelasi
H_a : terjadi autokorelasi
- c. Persamaan regresi berganda. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:
- $$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
- Keterangan:
- | | |
|----------------|--|
| Y | = Variabel terikat (Kinerja Karyawan) |
| b ₀ | = Konstanta (Nilai Y apabila X ₁ , X ₂ , X ₃X _n =0) |
| X ₁ | = Variabel bebas (Disiplin kerja) |
| X ₂ | = Variabel bebas (Konflik Kerja) |

- X3 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
b1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X1 (Disiplin kerja)
b2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X2 (Konflik Kerja)
b3 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X3 (Lingkungan Kerja)
e = Koefisien error
- d. Uji hipotesis
- 1) Uji F. Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya, adalah: Jika $F_{hitung} < F_{\alpha}$, maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} > F_{\alpha}$, maka H_0 ditolak.
 - 2) Uji t. Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya, adalah: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima.
- e. Koefisien determinasi. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas secara serentak. Koefisien determinasi ini R^2 dapat menggambarkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Nilai terkecil	Nilai terbesar	Rata - rata	Std. Deviation
Disiplin Kerja	65	25	49	36,75	6,74
Konflik Kerja	65	19	33	26,78	3,39
Lingkungan Kerja	65	21	42	31,71	4,16
Kinerja Karyawan	65	29	74	51,83	14,88
Valid N	65				

Tabel 1 menjelaskan bahwa pada variabel disiplin kerja, jawaban minimum responden sebesar 25 dan maksimum sebesar 49 dengan rata-rata total jawaban 36,75 serta standar deviasi 6,74. Variabel konflik kerja, jawaban minimum responden sebesar 19 dan maksimum sebesar 33 dengan rata-rata total jawaban 26,78 serta standar deviasi 3,39. Variabel lingkungan kerja, jawaban minimum responden sebesar 21 dan maksimum sebesar 42 dengan rata-rata total jawaban 31,71 serta standar deviasi 4,16. Variabel kinerja karyawan, jawaban minimum responden sebesar 29 dan maksimum sebesar 74 dengan rata-rata total jawaban 51,83 serta standar deviasi 14,88.

Pengujian Kualitas Data

Hasil uji validitas

Pengujian ini dilakukan dengan perhitungan r hitung. Kriteria valid atau tidak valid yaitu jika r hitung masing masing butir pertanyaan lebih besar dari r tabel (0,244) maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid atau berkorelasi signifikan terhadap skor total. Sebaliknya, jika r hitung masing masing butir pertanyaan lebih kecil dari r tabel (0,244) maka butir pertanyaan dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan untuk setiap variabel yaitu disiplin kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil uji validitas untuk semua kriteria masing - masing variabel lebih besar dari 0,244 yang berarti

masing - masing pertanyaan pada variabel disiplin kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dikatakan layak diajukan sebagai penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

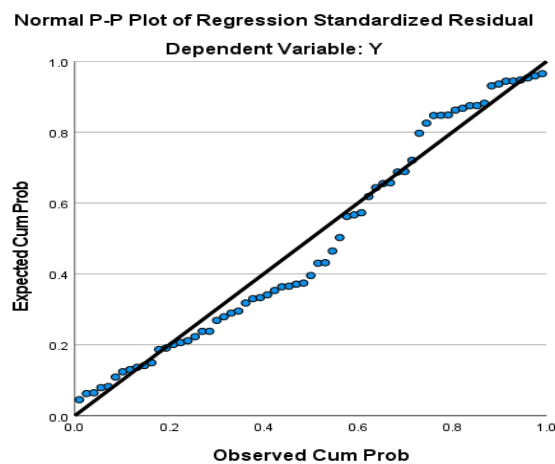
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,921	0,6	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,749	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,777	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,977	0,6	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Disiplin kerja, Konflik kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan berada di atas 0,6. Hal ini berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel. Sehingga setiap pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten atau bila pertanyaan tersebut diajukan kembali akan mendapat jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya (Amanda et al, 2019).

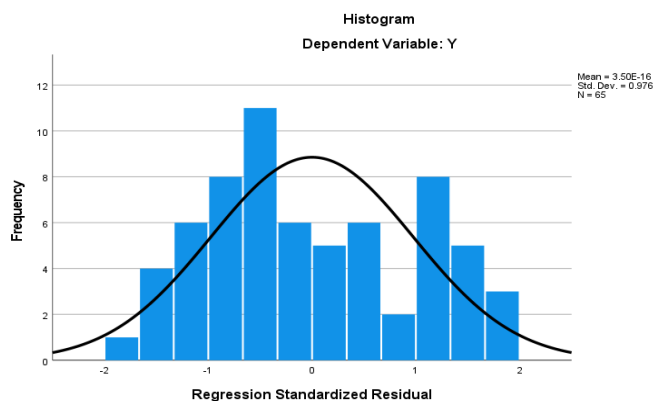
Pengujian Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 diketahui hasil bahwa semua data kurang berdistribusi secara normal, terlihat pada sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa dari grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti kurang berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.78931157
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.099
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.019
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.017
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.014
	Upper Bound	.021

Tabel 3 uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) diperoleh hasil output Asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,019 dibawah 0,05 menunjukkan bahwa data kurang terdistribusi secara normal. Berdasarkan paparan di atas, didapatkan bahwa data kurang terdistribusi normal. Namun merujuk pada asumsi *central limit theorem* yang menyatakan bahwa sampel yang besar terutama lebih dari 30 ($n > 30$) maka distribusi sampel dianggap normal (Melianawati dan Setiawati, 2021). Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 65 yang berarti jumlah sampel melebihi 30 atau $70 > 30$. Sehingga pengujian ini meskipun hasil data menunjukkan kurang terdistribusi normal namun karena observasi lebih dari 30 maka data dapat dianggap normal. Selaras dengan Utaminingsih dan Nursiam (2023) yang menyatakan bahwa distribusi *sampling error term* telah mendekati normal, maka tidak perlu untuk melakukan uji normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

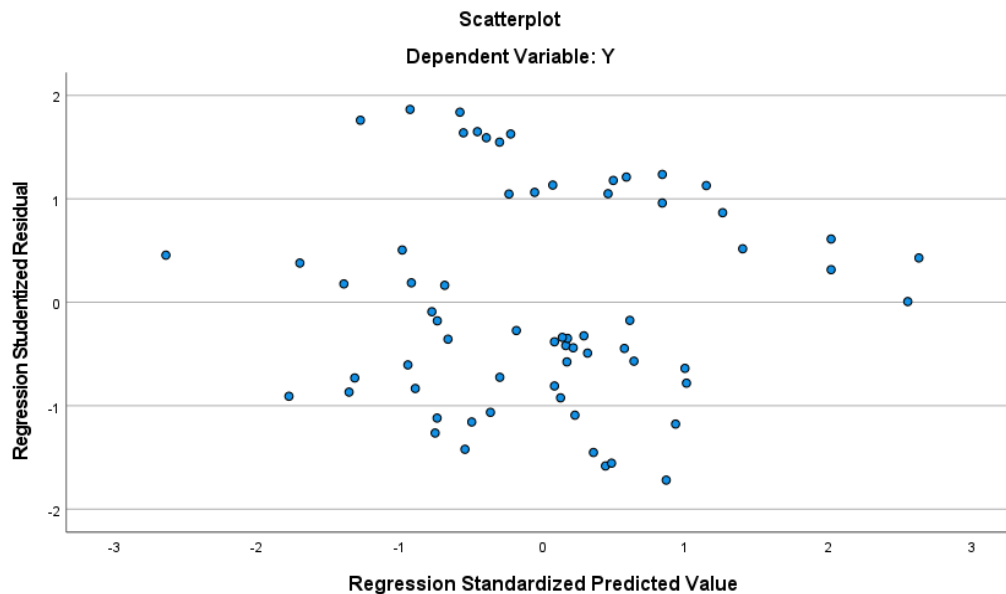
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.424	20.447		.119	.906		
	X1	.531	.260	.240	2.038	.046	.996	1.004
	X2	-.225	.520	-.051	-.433	.667	.986	1.014
	X3	1.133	.423	.317	2.678	.009	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* Disiplin kerja sebesar 0,996, Konflik kerja sebesar 986, dan Lingkungan kerja sebesar 0,990. Selain itu, untuk nilai VIF Disiplin kerja sebesar 1,004, Konflik kerja sebesar 1,014, dan Lingkungan kerja sebesar 0,010. Oleh karena itu, diketahui bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Heteroskedastitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Disiplin kerja, Konflik kerja, dan Lingkungan kerja.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.110	10.162		1.979	.052
	X1	.078	.129	.076	.604	.548
	X2	-.072	.258	-.035	-.277	.782
	X3	-.292	.210	-.175	-1.390	.170

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 5 hasil yang diperoleh dari koefisien regresi, sehingga dapat dibuat ke bentuk persamaan yaitu: $Y = 20,110 + 0,078X_1 - 0,072X_2 - 0,292X_3 + e$ Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila bertanda positif dan penurunan bila bertanda negatif. Angka koefisien regresi 0.078 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel Disiplin Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) nilai. Angka koefisien regresi 0,072 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Konflik Kerja (X2) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y). Demikian juga angka koefisien regresi 0,292 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel Lingkungan Kerja (X3) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Hasil uji F

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2227.851	3	742.617	3.722	.016 ^b
	Residual	12169.287	61	199.497		
	Total	14397.138	64			

a. Dependent Variable: Y

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

Hipotesis 4: Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial

Hasil uji hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel bahwa nilai F diperoleh sebesar 3,722 dengan signifikansi 0,016. Ini berarti tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil uji t

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.424	20.447		.119	.906		
	X1	.531	.260	.240	2.038	.046	.996	1.004
	X2	-.225	.520	-.051	-.433	.667	.986	1.014
	X3	1.133	.423	.317	2.678	.009	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,046. Hal ini berarti Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Disiplin kerja lebih kecil dari 0,05. Sehingga Ha diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan H0 dapat ditolak.

Hipotesis 2: Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel bahwa variabel Konflik kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,667. Hal ini berarti Konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Konflik kerja lebih besar dari 0,05. Sehingga H_0 diterima artinya Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan H_a dapat ditolak.

Hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,009. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_a diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan H_0 dapat ditolak.

Hasil koefisien determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.155	.113	14.12432

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

b. Dependent Variable: Y

Tabel 8 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,155 atau 15,5%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 15,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,845 atau 84,5% variabel yang lain atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alif's Bakery Yogyakarta. Hal ini dikarenakan dari hasil uji statistik t didapat nilai probabilitas 0,046 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini didukung oleh Zainul dan Muchamad (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dimaksud antara lain : hadir tepat waktu, ketaatan dalam waktu kerja, ketaatan pada peraturan kerja seperti memakai seragam dan tanda pengenal sesuai jadwal, dan etika kerja. Menurut Farida dan Hartono (2016) disiplin karyawan yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Adanya rasa tanggung jawab atas penyelesaian tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi budaya kerja yang berlaku dalam perusahaan dapat mendorong efektivitas produktivitas perusahaan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada konflik kerja menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alif's Bakery Yogyakarta. Hal ini dikarenakan

dari hasil uji statistik t didapat nilai probabilitas 0,667 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini didukung oleh Damopoli (2018) bahwa peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh perubahan konflik kerja. Konflik kerja yang dimaksud seperti percekcoakan, ketegangan dengan rekan kerja, dan lelah secara mental. Menurut Syuhanda dan Amelia (2021) penyebab terjadinya konflik kerja yaitu adanya perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan pada kegiatan kerja, perbedaan nilai atau pandangan personal. Konflik kerja yang berkepanjangan tersebut dapat menimbulkan rasa malas atau menurunkan semangat kerja pada pemilik konflik sehingga dapat berpengaruh pada kinerja dalam menjalankan tugas-tugas dari perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alif's Bakery Yogyakarta. Hal ini dikarenakan dari hasil uji statistik t didapat nilai probabilitas 0,009 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil ini didukung oleh Lingkungan kerja di Alif's Bakery Yogyakarta yang dimaksud contohnya adanya pendingin ruangan, pencahayaan yang mendukung, peralatan, dan fasilitas kerja yang lengkap. Lingkungan kerja yang memadai tersebut dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah dilakukan uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya indikator pertanyaan kuesioner dan dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam setiap variabel valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data kurang berdistribusi normal yang ditunjukkan melalui grafik Normal Probability plot dan grafik histogram, juga uji Kolmogorov-Smirnov Test. Kemudian pada uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Sedangkan pada uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi linear yang diolah. Pengujian Koefisien Determinasi menunjukkan variabel disiplin kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 15,5% variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 84,5% dijelaskan variabel yang tidak diteliti. Kemudian untuk hasil uji hipotesis uji t dan uji F yang telah dilakukan pada penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Alif's Bakery Yogyakarta. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alif's Bakery Yogyakarta. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Alif's Bakery Yogyakarta. Lingkungan kerja, konflik kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alif's Bakery Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model penilaian kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard: (studi kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177.

- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Farhan, Rafu Muhammad., Indriyaningrum, Kis. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 9(1), 72-83
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- HEMAYANI, N. P. D. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kembar Putra Makmur* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Melianawati, A., & Setiawati, E. (2021, October). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Desentralisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 131-137).
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : In Media.
- Mulyono. Analisis Uji Asumsi Klasik. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik>. 2019
- Muna, N., Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera. *Jesya*, 5(2), 1119-1130 <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mursalini, W. I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak. *Jurnal Pustaka Manajemen (Pusat Akses Kajian Manajemen)*, 1(1), 41-45.
- Nitisemito, Alex., 2014. Manajemen Personal. Edisi Revisi, Ghalua Indonesia.
- Noer Siti W.P., T. I. U. Y., 2017. Pengaruh Perencanaan Sdm, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, pp. 697-705.
- Norfai, N. (2021). Manajemen Data Menggunakan SPSS.
- Pani, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Jaya Beton Indonesia Medan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Priyatno, Duwi, 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Universitas Yos Soedarso). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 5(2), 13-37.
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16-29.
- Sugiyono. Metode Penelitian dan Pendidikan (pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). CV.ALFABETTA. 2015.
- Surya Sarjito, Ruliana Ruty, dkk (2017) Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*. Volume 10 (2) Oktober. 2017.

- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 136-145..
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(1), 102-115.