

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi di PT. Sadikun Niagamas Raya, Tambun Selatan

Dilla Agiel Dwi Aprilia¹, Ajat Sudrajat²

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia¹

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia²

Email: 2010631020175@student.unsika.ac.id¹

Abstract: *This research was conducted to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance. This research belongs to the type of quantitative associative design. The selection of locations in this study was carried out at PT. Sadikun Niagamas Raya, South Tambun. The number of respondents in this study were 40 respondents using the saturated sampling method. To analyze all question items distributed through questionnaires, validity and reliability tests were carried out. The data analysis technique used to determine the effect of each variable is by using multiple linear regression analysis tests, determination, partial and simultaneous significant tests with the T test and F test. The results show that work discipline and work environment have a positive and significant effect on performance employees, either partially or simultaneously. Thus, it can be concluded that a good work environment and high work discipline will improve the performance of employees at PT. Sadikun Niagamas Raya, South Tambun.*

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

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk kedalam jenis kuantitatif desain asosiatif. Pemilihan lokasi pada penelitian ini dilakukan di PT. Sadikun Niagamas Raya, Tambun Selatan. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Untuk menganalisis seluruh item pertanyaan yang dibagikan melalui kuesioner, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan masing-masing variabel dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda, determinasi, uji signifikan parsial dan simultan dengan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja para karyawan di PT. Sadikun Niagamas Raya, Tambun Selatan.

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

PENDAHULUAN

Aspek terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesannya ialah sumber daya manusia (Notoatmojo, 2012). Terlebih lagi era globalisasi yang semakin modern, dimana perkembangan teknologi dan informasi semakin canggih sehingga persaingan semakin ketat di dunia industrial. Untuk dapat bersaing menghadapi para kompetitor, setiap perusahaan perlu memperhatikan aspek sumber daya manusia nya, agar tercipta sumber daya manusia yang berpotensi unggul. Ardana (2012) menyampaikan bahwasannya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk menentukan perusahaan dalam memenangkan persaingan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan, apabila seorang karyawan memiliki kinerja yang bagus tentu produktivitas yang dihasilkan akan semakin meningkat, begitu pun sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki kinerja yang tidak baik maka produktivitas yang dihasilkannya pun akan tidak baik dan menyebabkan penurunan. Dengan demikian, sebaiknya perusahaan lebih memprioritaskan para karyawannya yakni dengan memenuhi semua kebutuhan terkait sumber daya manusia serta perlu membimbingnya secara optimal karena bahwasannya karyawan merupakan aset yang sangat berharga di suatu perusahaan.

Disiplin tidak akan tercipta dengan sendirinya, dengan demikian disiplin kerja harus lebih ditegakkan di setiap perusahaan yaitu dengan memberikan peraturan yang terstruktur kepada para karyawannya. Menurut Kepakisan (2014) peran perusahaan yaitu menegakkan kedisiplinan serta mengelola karyawan supaya bersedia melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun membimbing dan mengarahkan manusia untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan merupakan tugas yang cukup sulit karena bahwasanya manusia memiliki harga diri, perasaan, impian, ambisi, dan intensi. Adapun upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk mencapai kedisiplinan yang optimal, yakni dengan kemampuan juga dukungan penuh dari seluruh aspek yang tersedia di dalam organisasi. Terkait perihal tersebut, disiplin dapat dipertegak melalui kerja sama serta kesadaran diri dari masing-masing individu. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Mauli & Wijanto, 2021).

Lingkungan kerja ialah seluruh ruang lingkup karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dan menjadi tempat utama untuk melakukan aktivitas hariannya (Putri, 2020). Lingkungan kerja di suatu perusahaan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja para karyawannya. Reksohadiprojo (2000:151) menyatakan apabila di suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung tentu saja seluruh karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas penyelesaian tugasnya, sehingga setiap individu akan lebih optimal dalam menyelesaikan tugasnya serta lebih percaya diri untuk mengembangkan dirinya. Namun sebaliknya, bilamana lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak mendukung tentu akan menyebabkan penurunan kinerja dari para karyawannya karena adanya keterbatasan untuk karyawan mengeskplor dirinya. Dengan demikian pimpinan perlu memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja di suatu perusahaan yang dipimpinnya, karena bahwasannya lingkungan kerja menjadi indikator penting untuk perusahaan mencapai keberhasilan. Permadi (2017) melakukan penelitian dan hasil menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja kerap kali menjadi isu permasalahan dalam suatu perusahaan, hal ini akan mengakibatkan ketidaktercapainya tujuan perusahaan. Menurut Bernardin & Russel (2013) faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan tersebut yakni kurangnya keterampilan dalam bekerja, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, media, motivasi, material, dan lain sebagainya. Agar tujuan perusahaan tercapai, kepedulian terhadap kinerja karyawan harus ditingkatkan. Faktor-faktor seperti keterampilan, keahlian, budaya organisasi, tanggung jawab, motivasi, kedisiplinan, serta lingkungan kerja akan mempengaruhi pelaksanaan dalam pemenuhan kinerja karyawan. Faktor itulah yang akan dijadikan acuan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan tugas maupun pekerjaan yang harus dijalankan sesuai dengan aturan perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Kusmiyatun & Sonny (2021) menunjukkan bahwasannya disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Sadikun Niagamas Raya merupakan perusahaan yang menjadi agen distributor resmi Pertamina yang menyediakan beraneka ragam jenis bahan bakar minyak. Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. Sadikun Niagamas Raya memegang prinsip untuk memprioritaskan aspek sumber daya manusianya. Namun nyatanya masih terdapat beberapa karyawan menunjukkan kinerjanya yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari karyawan yang masih sering terlambat, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, hubungan yang kurang harmonis antar rekan kerja. Terkait hal tersebut, sebaiknya para karyawan meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang tenang dan kondusif supaya kinerja kerja yang dihasilkan akan jauh lebih meningkat. Dari permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti ingin mengidentifikasi apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan di PT. Sadikun Niagamas Raya, Tambun.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Sadikun Niagamas Raya, yang berlokasi di Jl. Diponegoro No.KM.43 No.62, Jatimulya, Kec. Tambun Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17510. Tujuan dilakukan penelitian ini dengan maksud untuk menciptakan suatu teori yang berguna untuk menguraikan suatu permasalahan, juga untuk mengetahui nilai pengaruh simultan dan parsial yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menjadi variabel independen pada penelitian ini lalu untuk variabel dependennya yakni kinerja karyawan. Populasi yang diambil yaitu karyawan yang bekerja di PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun. Pendekatan kuantitatif dan desain asosiatif yang digunakan pada penelitian ini.

Total seluruh karyawan yang mengisi kuesioner yaitu sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Alasan menggunakan metode sampling jenuh karna sampel yang diperoleh merupakan keseluruhan anggota dari populasi. Sumber data diperoleh dari data primer, dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk menyebarkan kuesioner kepada orang yang bersangkutan. Kategori untuk pengukuran kuesioner dimulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan menggunakan Skala Likert. Data diolah dan dianalisis dengan bantuan SPSS versi 20. Untuk menganalisis seluruh item pertanyaan yang dibagikan melalui kuesioner, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Untuk mengetahui apakah model regresi penelitian ini terjadi permasalahan atau tidak, maka dilakukan uji multikolinearitas. Adapun uji lainnya yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial dan simultan dengan uji T dan uji F, uji R^2 (determinan) dengan masud untuk mengetahui pengaruh yang diberikan masing masing variabel.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tahapan pertama untuk menganalisis data yakni dengan melakukan uji validitas. Tujuan dilakukan uji validitas yaitu sebagai alat ukur untuk mengetahui apakah seperangkat alat ukur tersebut sudah sesuai dengan apa yang diukur. Terlihat dari butir-butir pertanyaan yang diajukan di dalam suatu kuesioner, untuk memastikan hubungan korelasi masing-masing butir pertanyaan tersebut, maka perlu dilakukannya uji validitas. Pengukuran uji validitas dapat dikatakan valid, apabila data tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai signifikansi $<$ 0,05. Berikut ini hasil olah data menggunakan SPSS untuk uji validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

| Pertanyaan | r hitung | r table | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0.885 | 0.312 | Valid |
| X1.2 | 0.809 | 0.312 | Valid |
| X1.3 | 0.876 | 0.312 | Valid |
| X1.4 | 0.769 | 0.312 | Valid |
| X1.5 | 0.882 | 0.312 | Valid |
| X1.6 | 0.778 | 0.312 | Valid |
| X1.7 | 0.889 | 0.312 | Valid |
| X1.8 | 0.874 | 0.312 | Valid |

Sumber: data diolah, 2023.

Hasil menunjukkan bahwasannya seluruh butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja termasuk dalam kriteria valid. Dapat terlihat dari nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel, yang di dapat melalui tabel $df = (n-2)$ yaitu : $40-2=38$ dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312. Keseluruhan nilai signifikansi juga menunjukkan kurang dari $<$ 0,05.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

| Pertanyaan | r hitung | r table | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0.839 | 0.312 | Valid |
| X2.2 | 0.687 | 0.312 | Valid |
| X2.3 | 0.725 | 0.312 | Valid |
| X2.4 | 0.877 | 0.312 | Valid |
| X2.5 | 0.609 | 0.312 | Valid |
| X2.6 | 0.798 | 0.312 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X2.7 | 0.676 | 0.312 | Valid |
|------|-------|-------|-------|

Sumber: data diolah, 2023.

Hasil menunjukkan bahwasannya seluruh butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja termasuk dalam kriteria valid. Dapat terlihat dari nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel, yang di dapat melalui tabel $df = (n-2)$ yaitu : $40-2=38$ dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312. Keseluruhan nilai signifikansi juga menunjukkan kurang dari $< 0,05$.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

| Pertanyaan | r hitung | r table | Keterangan |
|------------|------------|-----------|------------|
| Y1 | 0.833 | 0.312 | Valid |
| Y2 | 0.895 | 0.312 | Valid |
| Y3 | 0.615 | 0.312 | Valid |
| Y4 | 0.887 | 0.312 | Valid |
| Y5 | 0.871 | 0.312 | Valid |
| Y6 | 0.769 | 0.312 | Valid |

Sumber: data diolah, 2023.

Hasil menunjukkan bahwasannya seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan termasuk dalam kriteria valid. Dapat terlihat dari nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel, yang di dapat melalui tabel $df = (n-2)$ yaitu : $40-2=38$ dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312. Keseluruhan nilai signifikansi juga menunjukkan kurang dari $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Untuk memastikan suatu kuesioner penelitian termasuk kriteria reliabel yakni dengan melihat nilai α diatas 0,6 (Cronbach's Alpha $> 0,6$). Untuk mendapatkan hasil yang reliabel, diharapkan responden mengisi kuesioner secara konsisten. Karna bahwasannya instrumen dapat dikatakan reliabel bila saat pengukuran berulang kali data yang dihasilkan pun tetap sama. Pengujian ini menggunakan butir pertanyaan serta variabel yang sama seperti pengukuran uji validitas.

Tabel 4. Hasil uji reabilitas

| NO | Variabel | Cronbach's Alpha | Instrumen | Keterangan |
|----|------------------|------------------|-----------|------------|
| 1 | Disiplin | 0,934 | $>0,6$ | Reliabel |
| 2 | Lingkungan kerja | 0,809 | $>0,6$ | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0,898 | $>0,6$ | Reliabel |

Sumber: data diolah, 2023.

Hasil menunjukkan keseluruhan variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6, yang berarti data dapat dikatakan reliabel. Dapat dilihat nilai dari masing-masing variabel yakni variabel Disiplin Kerja (X1) dengan nilai 0,934, variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai 0,809, variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,898. Dengan demikian, item yang digunakan pada penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya, yang menandakan bahwasannya seluruh item terindikasi layak dan handal.

Uji Multikolinearitas

Suatu penelitian dikatakan memiliki model regresi yang baik bila mana variabel bebas tidak terjadi korelasi. Oleh karena itu suatu penelitian perlu melakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui

apakah terdapat model regresi berkorelasi dengan variabel independen. Kategori lolos uji multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1.

Tabel 5. Hasil uji Multikolinearitas

| Unstandardized Coefficients | | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1_DISIPLINKERJA | .475 | 2.107 |
| | X2_LINGKUNGANKERJA | .475 | 2.107 |

Sumber: data diolah, 2023.

Hasil olah data diperoleh masing-masing variabel memiliki nilai VIF<10 pada variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 2.107 begitupun dengan nilai variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 2.107. Lalu untuk nilai toleransi masing-masing nilai variabel sebesar 0,475 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0.1. Sehingga terindikasi bahwasannya model penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dan dapat dikatakan lolos uji multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh yang diberikan variabel indepen terhadap variabel dependen. Disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen lalu untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

$$KK = 9,421 + 0,670 DK + 0,268 LK$$

Tabel 6. Hasil uji regresi linear berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 9.421 | 1.545 | | 6.098 | .000 |
| | X1_DISIPLINKERJA | .670 | .059 | .613 | 11.421 | .000 |
| | X2_LINGKUNGANKERJA | .268 | .052 | .278 | 5.168 | .000 |

Sumber: data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil olah data SPSS yang didapatkan, berikut ini merupakan penjelasan terkait koefisien regresi dari masing-masing variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja :

1. Variabel Y yakni kinerja karyawan menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,421 yang memiliki arti apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 maka nilai variabel kinerja karyawan tetap konstan sebesar 9,421.
2. Variabel X1 yakni disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,670 yang memiliki arti setiap kenaikan 1% pada variabel disiplin kerja maka akan memberikan pengaruh nilai sebesar 0,670 terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan asumsi variabel lingkungan kerja bernilai konstan tidak berubah. Oleh karena itu, disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya, Tambun Selatan.
3. Variabel X2 yakni lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,268 yang memiliki arti setiap kenaikan 1% pada variabel lingkungan kerja maka akan memberikan pengaruh nilai sebesar 0,268 terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan asumsi variabel disiplin kerja bernilai

konstan tidak berubah. Oleh karena itu, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya, Tambun Selatan.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengukur secara parsial pengaruh yang diberikan variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Berikut ini kriteria uji parsial dengan menggunakan Uji T:

Ho diterima jika thitung lebih kecil dari ttabel pada $\alpha = 5\%$
 Ha diterima jika thitung lebih besar dari ttabel $\alpha = 5\%$

Berikut merupakan rumus mencari ttabel :

t-tabel : $t_{\text{tabel}} = (a/2 ; n - k - 1 \text{ atau df residual})$
 $t_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 40 - 2 - 1)$
 $t_{\text{tabel}} = (0,025 ; 37)$

Tabel 7. Hasil uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 9.421 | 1.545 | | 6.098 | .000 |
| | X1_DISIPLINKERJA | .670 | .059 | .613 | 11.421 | .000 |
| | X2_LINGKUNGAN KERJA | .268 | .052 | .278 | 5.168 | .000 |

Sumber: data diolah, 2023.

Selanjutnya untuk mengetahui berapa nilai t tabel pada penelitian ini, yakni dengan melihat distribusi nilai pada t tabel 0,025 ; 37 dan didapatkan nilai sebesar 2,026. Tujuan dilakukannya uji hipotesis T ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas terhadap variabel dependen, dengan melihat nilai t hitung apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat dikatakan variabel bebas tersebut berpengaruh secara parsial. Hasil uji T dengan menggunakan SPSS didapatkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwasannya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sadikun Niagamas Raya Tambun Selatan. Dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar 11,421 yang menandakan nilai tersebut lebih besar daripada t tabel sebesar 2,026 dan didapatkan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yakni 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasannya secara parsial variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Sadikun Niagamas Raya Tambun Selatan.
2. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwasannya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sadikun Niagamas Raya Tambun Selatan. Dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar 5,168 yang menandakan nilai tersebut lebih besar daripada t tabel sebesar 2,026 dan didapatkan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yakni 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasannya secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Sadikun Niagamas Raya Tambun Selatan.

Uji F

Tujuan dilakukan uji F ini yakni untuk mengetahui berapa pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini merupakan syarat ketentuan uji F :

Ho diterima jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika Fhitung lebih besar dari Ftabel pada $\alpha = 5\%$

Untuk lebih jelasnya, berikut merupakan hasil olah data menggunakan uji F :

Tabel 8. Hasil uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 | Regression | 239.308 | 2 | 119.654 | 55.485 | .000b |
| | Residual | 79.792 | 37 | 2.157 | | |
| | Total | 319.100 | 39 | | | |

Sumber: data diolah, 2023.

Untuk mengetahui hasil hipotesis diterima atau tidak terlebih dahulu mengetahui nilai dari f tabel nya. Berikut merupakan cara mencari rumus untuk f tabel : $F_{tabel} = a ; df_1 ; df_2 = 0,05 ; 2 ; 37 = 3,25$

Dengan demikian pada penelitian ini mendapatkan nilai Ftabel sebesar 3,25 dan nilai Fhitung sebesar 55,485 yang berarti nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel juga nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwasannya variabel bebas yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Uji R² (Uji Determinan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai ukur keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui secara simultan nilai pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat nilai presentase dari nilai koefisien determinasi yang didapatkan melalui pengkuadratan dari nilai koefisien korelasi. Berikut merupakan hasil olah data menggunakan uji R² (Uji Determinan) :

Tabel 9. Hasil uji R² (Uji Determinan)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .866a | .750 | .736 | 146.851 |

Sumber: data diolah, 2023.

Hasil menunjukkan bahwasannya nilai koefisien korelasi (R) hampir mendekati angka 1 yakni sebesar 0,866. Yang berarti variabel Disiplin Kerja (X₁) dan variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki korelasi yang searah dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sadikun Niagamas Raya Tambun Selatan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan nilai disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sadikun Niagamas Raya Tambun Selatan.

Nilai presentase dari koefisien determinasi simultan (R square) yakni sebesar 0,750 yang berarti nilai pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya variabel bebas Disiplin Kerja (X₁) dan variabel Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama memberikan nilai pengaruh presentase sebesar 75% terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun. Sedangkan sisanya 25% tidak dijelaskan pada variabel di penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang diberikan variabel independen yakni variabel Disiplin Kerja dan variabel Lingkungan Kerja bersama-sama memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Yang berarti hubungan searah yang diberikan variabel independen tersebut terhadap variabel dependen. Dengan demikian apabila variabel Disiplin Kerja dan variabel Lingkungan kerja menunjukkan hasil yang baik maka baik pula hasil yang diberikan pada variabel Kinerja Karyawan, begitupun sebaliknya. Kontribusi nilai yang diberikan variabel bebas yakni Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sadikun

Niagamas Raya Cabang Tambun sebesar 0,750 (75%) dengan melihat nilai adjusted R square. Sedangkan sisanya 25% tidak dijelaskan pada variabel di penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti dua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Terlihat dari hasil uji T yang mendapatkan hasil nilai t hitung sebesar 11,421 yang memiliki arti bahwasannya nilai tersebut lebih besar daripada t tabel sebesar 2,026 dan hasil didapatkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yakni 0,05. Selain uji T, uji parsial yang dilakukan pada penelitian ini yakni dengan menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui nilai pengaruh yang diberikan dan hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,670 yang memiliki arti setiap kenaikan 1% pada variabel independen yakni disiplin kerja maka akan memberikan pengaruh nilai sebesar 0,670 terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti dua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Terlihat dari hasil uji T yang mendapatkan hasil nilai t hitung sebesar 5,168 yang memiliki arti bahwasannya nilai tersebut lebih besar daripada t tabel sebesar 2,026 dan hasil didapatkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yakni 0,05. Selain uji T, uji parsial yang dilakukan pada penelitian ini yakni dengan menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui nilai pengaruh yang diberikan dan hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,268 yang memiliki arti setiap kenaikan 1% pada variabel independen yakni lingkungan kerja maka akan memberikan pengaruh nilai sebesar 0,268 terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, berikut merupakan kesimpulan dari hasil penelitian ini :

1. Bersama-sama pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan. Variabel independen pada penelitian ini yakni Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Dengan demikian, untuk mewujudkan nilai kinerja karyawan yang tinggi, sebaiknya perusahaan lebih menegakkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan yang harmonis di PT. Sadikun Niagamas Raya Tambun Selatan.
2. Secara parsial pengaruh yang diberikan variabel independen yakni Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan didapatkan hasil bahwasannya berpengaruh positif dan signifikan.
3. Secara parsial pengaruh yang diberikan variabel independen yakni Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan didapatkan hasil bahwasannya berpengaruh positif dan signifikan.
4. Nilai presentase dari koefisien determinasi simultan yakni sebesar 0,750 yang memiliki arti nilai pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan nilai pengaruh presentase sebesar 75% terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun. Sedangkan sisanya 25% tidak dijelaskan pada variabel di penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, peneliti mengemukakan pendapat sebagai bahan pertimbangan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi yakni sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan perusahaan lebih tegas dalam menegakkan kedisiplinan untuk menghindari terjadinya permasalahan yang semakin berlanjut. Seperti memberikan peringatan dan sanksi bilamana karyawan melakukan tindakan tidak sesuai dengan norma yang berlaku. Dengan begitu, akan meningkatkan kesadaran diri dari masing-masing individu untuk menerapkan disiplin kerja. Sehingga efektivitas kinerja para karyawan akan semakin bagus dan meningkat.
2. Diharapkan pimpinan dan para karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya Tambun Selatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis dengan cara menjaga hubungan komunikasi yang baik antar rekan kerja. Dengan begitu, seluruh karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sebaiknya mengaplikasikan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini agar mendapatkan penjelasan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Bernardin, J. H., & Russel, E. J. (2013). Human resource management (Sixth Edition). New York: Mc Graw Hill.
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Febrina Dan Indrawati. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7, 406-422.
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Azwar, Ira Meirina Chair, Y. A. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND INNA MUARA PADANG. *Manajemen*, 151, 10–17.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kepakisan, B. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BPD Bali Cabang Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 401-413.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Notoatmojo. (2012). Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24–31.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. Manajemen Produksi. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Siagan, S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.