JNMPSDM
JURNAL NASIONAL MANAJEMEN PEMASARAN & SDM

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 2, No. 4, Desember 2021

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Soro Palembang

Dewi Purwaningsih[1)], Roswaty[2)], Muhammad Kurniawan DP[3)]

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

Email: dewipurwaningsih@gmail.com[1)], roswaty@uigm.ac.id[2)], kurniawan@uigm.ac.id[3)]

Abstract

This study aims to analyze the influence of discipline and work environment on employees' performance at PT Sinar Sosro Palembang. The sample was selected using the saturated sampling technique. Data of 47 respondents were collected through interviews, documentation, and questionnaires. This study implemented the multiple linear regression method to analyze data. The findings reveal that partially discipline has no effect on employees' performance. Conversely, work enviroment has a significant effect on employees' performance. Simultaneously, discipline and work enviroment have a significant effect on employees' performance. This finding can benefit PT Sinar Sosro Palembang. To improve employees' performance, company decision-makers should apply discipline and work environment.

Keywords: *discipline, work environment, employee performance, HR management*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Palembang. Sampel dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data 47 responden dikumpukan melalui wawancara, dokumentasi,dan kuesioner. Studi ini mengimplementasikan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Temuan investigasi membuktikan bahwa secara parsial kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini bermanfaat bagi PT Sinar Sosro Palembang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pemegang keputusan perusahaan harus memerhatikan faktor kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: *kedisiplinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, manajemen SDM*

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga isntitusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Widodo (dalam Kharis, 2010:8) sumber daya manusia adalah mereka yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 2, No. 4, Desember 2021

mempertahankan kelangsungan hidup PT. Sinar Sosro Palembang ditengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini. Jika lingkungan di tempat karyawan bekerja memberikan kesan yang tidak nyaman yang, karyawan akan cenderung malas untuk bekerja, sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satu upaya dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan memberikan *reward* kepada setiap karyawannya, serta upaya dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.

1.1 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perlu dirumuskan fokus permasalahan yang akan dibahas nanti. Adapun yang menjadi masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kedisiplinan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang?

2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang?

3. Bagaimana Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Kedisiplinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Palembang?

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Palembang?

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Palembang?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni dari suatu proses usaha perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian kegiatan penggunakaan sumber daya manusia serta benda dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien. Manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuannya (Wilson, 2015).

2.2 Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efesien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Menurut Gauzali, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge),* kemampuan (*ability),* agar keterampilan (*skill)* mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Published by: Training & Research Institute JERAMBA ILMU SUKSES

2.3 Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan subfungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2016). Untuk itulah kedisiplinan ini sangat dibutuhkan demi tercapainya misi suatu lembaga.

2.3.1 Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016) bahwa indikator kedisiplinan adalah:

1. Kemampuan
2. Tujuan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Sanksi hukum

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efesiensi yang tinggi (Hidayat & Taufiq, 2012).

2.4.1 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmaryati (2011:21) mengemukakan bahwa factor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara bising
4. Keamanan Kerja
5. Hubungan karyawan

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut A. Fandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan dengan ntanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar norma hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.5.1 Indikator Kinerja Karyawan

1. Kesetiaan karyawan terhadap; pekerjaan, jabatan dan perusahaan.
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Krearivitas
6. Kerjasama

7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

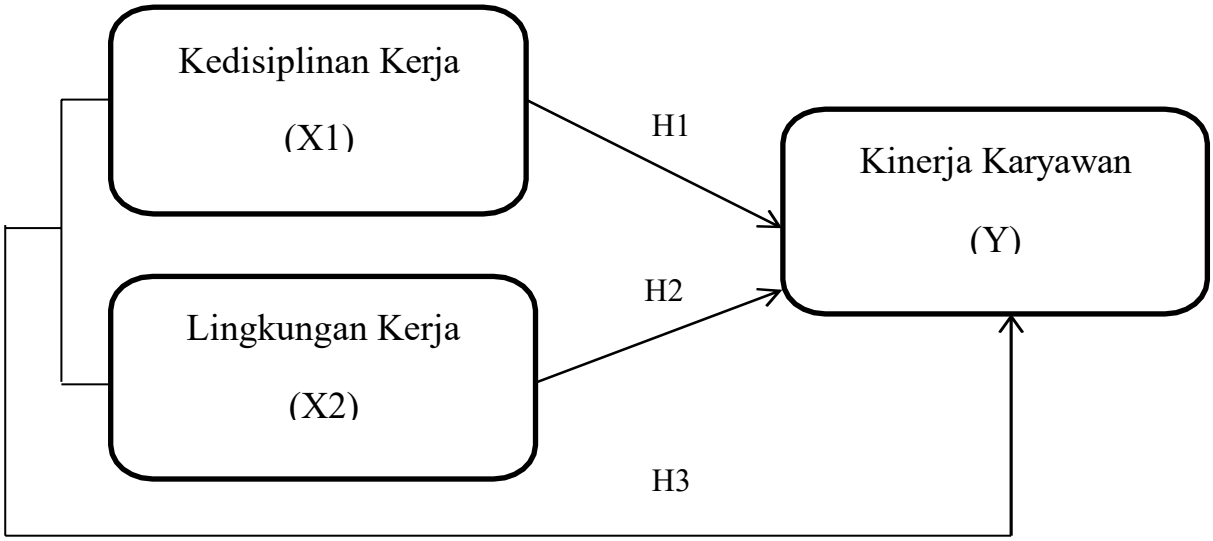
2.6 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian dan Tahun Penelitian.	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Imam Thobroni 2016	Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa disiplin kerja, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R square 0,674 berart secara simultan pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67% dan sisanya 33% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.	1. Disiplin Kerja (X1). 2. Kinerja Karyawan (Y).	1. Komunikasi (X2).
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ferry Maulana 2017	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,927 dan	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kinerja Karyawan (Y)	

		probabilitas sebesar 0,000 (p<0,05).		

2.7 Kerangka Pemikiran

Secara sistematik, kerangka pemikiran dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Karangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

H_0 : Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang.

H_1 : Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang.

H_2 : Diduga Terdapat Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *Explanatory Rearch* yaitu dengan menjelskan pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetapi hanya menggunakan 47 Sampel karyawan. Teknik pengambilan Sampel yang digunakan adalah mengitung menggunakan rumus slovin, data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini akan diperoleh hasil jawaban kuesioner yang dijawab oleh responden sebanyak 47 orang. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan skor 1 sampai dengan 5, jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu uji validitas, uji reabilitas, adalah suatu nilai yang menunjukan konsisten suatu indikator yang sama dilakukan pengukuran yang berulang-ulang

hasilnya akan tetap sama. Hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Palembang. Sinar Sosro merupakan perusahaan yang bergerak di bidang minuman ringan yang sangat memperhatikan kualitas kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah sikap yang harus diterapkan dalam diri setiap karyawan untuk kinerja yang optimal dan pemberian insentif yang mampu mendorong semangat karyawan dalam bekerja, sehingga kedua variabel akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diapakai untuk melakukan peelitian pada PT. Sinar Sosro Palembang menggunakan metode menurut Sugiyono (2014) yaitu:

1. Wawancara

Adalah kegiatan dengan teknik tanya jawab secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian. Daftar wawancara digunakan agar arah wawancara tetap terkendali dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan penelitian.

2. Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan dan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan kepada responden yang bersangkutan dari jawaban itulah penulis dapat melengkapi data dan menarik kesimpulan.

3. Studi Dokumen

Diperoleh sebagian besar data yang tersedia dalam bentuk surat, catatan harian, cendera mata, yang di simpan atau diarsipkan perushaan.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2017:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk memperlajari dan ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini sebanyak 91 orang karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut betul-betul mewakili (*respresentitative).* Penelitian menggunakan rumus slobin untuk meneliti dengan sampel yang ada, dimana peneliti akan mengambil 91 sampel karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang. Untuk menentukan jumlah sampel, tingkat kesalahan yang penulis gunakan sebesar 10%, karena tidak mungkin setiap penelitian terdapat hasil yang sempurna 100%.

Perhitungan sampel tersebut adalah:

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

Keterangan:

N : Ukuran Sampel

N : Populasi

E : Tingkat Kesalahan yang digunakan 10 %

$$n = \frac{91}{+91\ (10\%)^2} 1$$

Perhitungan:

$$n = \frac{91}{1 + 91(0{,}01)} = \frac{91}{1 + 0{,}91} = \frac{91}{1{,}91} = 47{,}643$$

Dari perhitungan populasi menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel tersebut. Terdapat 47,643 maka dibulatkan menjadi 47 responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian.

3.4 Teknik Analisis

Teknik analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data-data hingga lebih mengerti. Langkah awal yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan alat ukur relevan secara kuantitatif, yang menganalisis berdasarkan data yang di dapat dari sumber-sumber yang ada dengan menggunakan SPSS.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan responden, berikut ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk membahas masalah penelitian dan menjawan tujuan penelitian. Responden merupakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang dengan jumlah sebanyak 47 orang dan pengolahan data menggunakan bantuan SPSS V.16 *for windows.*

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai karakteristik 47 orang responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

Distribusi frekuensi data statistik karakteristik responden penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 2, No. 4, Desember 2021

Uji Validitas Kedisiplinan

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan X1.1	0.602	0.2429	Valid
Pertanyaan X1.2	0.245	0.2429	Valid
Pertanyaan X1.3	0.615	0.2429	Valid
Pertanyaan X1.4	0.775	0.2429	Valid

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kedisiplinan (X_1) diketahui keseluruhan item pertanyaan memperoleh r hitung > nilai r tabel yang demikian semua item pertanyaan Kedisiplinan (X_1) dinyatakan Valid.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Hitung	Keterangan
Petanyaan X2.1	0.500	0.2429	Valid
Pertanyaan X2.2	0.681	0.2429	Valid
Pertanyaan X2.3	0.577	0.2429	Valid
Pertanyaan X2.4	0.314	0.2429	Valid

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja (X_2) diketahui keseluruhan item pertanyaan memperoleh r hitung > nilai r tabel yang demikian semua item pertanyaan Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan Valid.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan Y.1	0.301	0.2429	Valid
Pertanyaan Y.2	0.746	0.2429	Valid
Pertanyaan Y.3	0.706	0.2429	Valid
Pertanyaan Y.4	0.763	0.2429	Valid
Pertanyaan Y.5	0.663	0.2429	Valid
Pertanyaan Y.6	0.463	0.2429	Valid

Pertanyaan Y.7	0.521	0.2429	Valid
Pertanyaan Y.8	0.644	0.2429	Valid
Pertanyaan Y.9	0.508	0.2429	Valid
Pertanyaan Y.10	0.663	0.2429	Valid

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) diketahui keseluruhan item pertanyaan memperoleh r hitung > nilai r tabel yang demikian semua item pertanyaan Kinerja Karyawan(Y) dinyatakan Valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji *statistic cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realiable jika nilai *cronbach's alpha* > 0,06 (Sugiyono, 2015).

Uji Reabilitas Variabel Kedisiplinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Standardized Item Croanbach's Alpha* variabel Kedisiplinan (X_1) berada pada *standard indeks reabilitas* yaitu 0,701. Artinya data tersebut dinyatakan reabel dan dapat dipandang mewakili atau paling tidak mendekati variabel yang diukur. Dengan demikian indikator-indikator Kedisiplinan sebagai alat analisis yang digunakan untuk mengukur variabel Kedisiplinan sudah tepat.

Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Standardized Item Croanbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja (X_2) berada pada *standard indeks reabilitas* yaitu 0,668. Artinya data tersebut dinyatakan reabel dan dapat dipandang mewakili atau paling tidak mendekati variabel yang diukur. Dengan demikian indikator-indikator Lingkungan Kerja sebagai alat analisis yang digunakan untuk mengukur variabel Kedisiplinan sudah tepat.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Standardized Item Croanbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada *standard indeks reabilitas* yaitu 0,722. Artinya data tersebut dinyatakan reabel dan dapat dipandang mewakili atau paling tidak mendekati variabel yang diukur. Dengan demikian indikator-indikator Kinerja Karyawan sebagai alat analisis yang digunakan untuk mengukur variabel Kedisiplinan sudah tepat.

3.Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		standardized Residual
N		47
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75781251
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.855
Asymp. Sig. (2-tailed)		.458

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, dengan menggunakan metode One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test maka hasil yang didapat pada variabel Kedisiplinan (X_1), diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,458 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan (X_1) data yang di uji terdistribusi dengan normal, sedangkan, variabel Lingkungan Kerja (X_2) diketahui signifikan sebesar 0,855 > 0,05. Disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut terdistribusi secara normal.

4. Uji Parsial (T-Test)

Uji Parsial t (Kedisiplinan)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	538,427	81,577		6,600	,000
	Total_X1	-,694	,460	-,220	-1,510	,138

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Dari data tersebut, dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel independen (Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebagai berikut:

a) Dapat dijabarkan Hipotesis sebagai berikut;

X_1 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

$t\text{-}_{tabel} = t\ (a/2 : n\text{-}k\text{-}1)$

$a = 5\% = t\ (0{,}05/2 : 47\text{-}2\text{-}1)$

$= 0{,}05 : 42$

$= 1{,}681$

$t\text{-}_{hitung} = -1{,}510$

$t\text{-}_{hitung} < t\text{-}_{tabel} = -1{,}510 < 1{,}681$

H_1 : Ditolak karena tidak terdapat pengaruh pada variabel X_1

Uji Parsial t (Lingkungan Kerja)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	266,195	87,617		3,038	,004
	Total_X2	,861	,504	,247	1,708	,095

X_2 nilai $t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$ $t\text{-}_{tabel} = 1{,}681$

$t\text{-}_{hitung} = 1{,}708$

$t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel} = 1{,}708 > 1{,}681$

H_2 = Diterima karena terdapat pengaruh positif pada variabel X_2
X_2 : Nilai signifikan 0,05

Taraf signifikan 0,095

0,095 > 0,05

H_2 = Ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada Variabel X_2.

6. Uji Simultan (F)

Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.044	2	44.022	2.982	.061[a]
	Residual	649.573	44	14.763		
	Total	737.617	46			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data dikelola oleh peneliti (2020)

Dari hasil kelola data pada tabel diatas, di dapat nilai F sebesar 2,816 pada tabel F dengan nilai probabilitas 0,05. Hasil yang di dapat yaitu: Uji F dari nilai koefisien sebesar 2,982. F hitung > F tabel, dan nilai signifikan pada tabel 0,061 > 0,05. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar pada F hitung sebesar 2,982 pada variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhdap variabel Kinerja Karyawan. Tetapi pada nilai signifikan menunjukkan hasil lebih besar = 0,061 yang mengindikasikan data diantara variabel tidak signifikan.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	389,338	112,038		3,475	,001
	Total_X1	-,767	,449	-,243	-1,709	,094
	Total_X2	,934	,496	,268	1,885	,066

Hasil analisis regresi:

Y = a + b1x1 + b2x2 + e

Y = 389,338 + (-0,767) + 0,934 + e

Y = 389,338 – 0,767 X1 + 0,934 X2 + e

8. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345[a]	.119	.079	3.842

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan 0,345. Dengan demikian hubungan antara variabel Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,5%.

9. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345[a]	.119	.079	3.842

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R square 0,119 atau sama dengan 11,9%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh sebanyak 11,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model regresi ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara Parsial bahwa variabel Kedisiplinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dalam pengajuan ditetapkan -1,510 < 1,681, dan taraf signifikan 0,138 > 0,05. Maka hipotesis yang didapat adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak karena tidak terdapatnya pengaruh dari variabel Kedisiplinan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Secara Parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dalam pengajuan ditetapkan 1,708 > 1,681. Maka hipotesis yang didapat pada nilai t hitung dan t tabel adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima karena terdapatnya pengaruh positif pada variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan pada nilai signifikan yang didapat, taraf signifikan 0,095 > 0,05 nilai signifikan lebih besar 0,05. Maka hipotesisnya H_0 diterima dan H_2 ditolak karena tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan pada variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Secara Simultan pada variabel Kedisiplinan dan variabel Lingkungan Kerja di dapati bahwa hasil f sebesar 2,982 > 2,826 dan nilai signifikan pada tabel 0,061 > 0,05. Maka hipotesis yang didapat H_0 ditolak dan H_1 serta H_2 diterima karena trdapatnya pengaruh positif pada variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan hipotesis pada nilai signifikan adalah H_0 diterima dan H_1 serta H_2 ditolak karena tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan pada variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Referensi

Ferry Moulana, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis.*

Hasibuan, M. (2016). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan* .

Hasibuan, M. S. (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Winaya Mukti.*

Sedarmayanti. (2011). PT. Refika Aditama, Bandung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Thobirin, I. (2016). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

di Ahass Setia Motor Group Kediri. *Jurnal Manajemen dan Keiwrausahaan*.

Wilson. (2015). pengertian manajemen menurut para ahli.

Internet

http://repository.unpas.ac.id/12066/4/5.%20BAB%20II.pdf
http://auliayoel.blogspot.com/2012/05/pengertian-organisasi-dan-manajemen.html