



## Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar di Kota Padang

Muhammad Irsyad<sup>1\*</sup>, Agus Sutarjo<sup>2</sup>, Novi Yanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [mirsyad086@gmail.com](mailto:mirsyad086@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar di Kota Padang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suka Fajar. Sampel yang digunakan adalah 107 orang karyawan PT. Suka Fajar. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil regresi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa 1) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar. 3) Kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar. Besarnya kontribusi pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar adalah sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor kompensasi, beban kerja, gaya kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract:** This study aims to determine (1) the effect of discipline on employee performance. (2) the influence of the work environment on employee performance. (3) the influence of discipline and work environment on the performance of employees of PT. Suka Fajar in Padang City. Population in this study include all PT. Suka Fajar employees. The sample used was 107 employees of PT. Suka Fajar. This research data uses primary data obtained from the results of distributing questionnaires. Analysis method using multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test, and F test. The results of regression and hypothesis testing show that 1) Discipline has positive and significant effect on employees performance at PT. Suka Fajar. 2) Work environment has positive and significant effect on employees performance at PT. Suka Fajar. 3) Discipline and work environment simultaneously has significant influence on employees performance at PT. Suka Fajar. The amount of contribution influence of discipline and work environment on employees performance at PT. Suka Fajar is 56.9% while the remaining 43.1% is influenced by other variables not examined in this study, for example compensation factors, workload, leadership style.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.

Hasibuan (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu adanya kedisiplinan dalam diri karyawan. Hasibuan (2017) menyatakan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Sutrisno, 2016). Dengan demikian, apabila kedisiplinan kerja sudah berjalan dengan baik di perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini disebabkan setiap karyawan akan lebih mematuhi aturan yang ada dalam perusahaan sehingga menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

Selain kedisiplinan, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak nyaman, berisik, kotor, ataupun adanya individu yang mengganggu, hal ini akan sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Isyandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana kehidupan kerja yang berhubungan erat dengan interaksi antara manusia dan dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan prestasinya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Studi mengenai pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah cukup banyak diteliti sebelumnya, seperti penelitian dari Pratiwi (2017) hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang

Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tyas (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan bersama-sama.

PT Suka Fajar adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang usaha perbengkelan dan penjualan, kegiatan penjualan terdiri dari penjualan otomotif merek Ford, ban Intirub, Battery (accu), oli, dan sebagainya. PT Suka Fajar merupakan perusahaan yang mempunyai visi, misi, dan nilai-nilai yang mencerminkan budaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Suka Fajar, terdapat beberapa permasalahan yang cukup menghambat kinerja karyawan baik dari karyawan yang bagian administrasi maupun karyawan bagian lapangan. Berikut ini adalah data persentase pencapaian kinerja karyawan PT Suka Fajar kota Padang, yaitu dilihat dari angka penjualan sebagai berikut:

**Tabel 1. Persentase Penjualan PT Suka Fajar Kota Padang**

Tahun	Relialisasi Penjualan	Target Penjualan	Persentase (%)
2014	354.000.000	500.000.000	71%
2015	443.079.000	600.000.000	74%
2016	541.200.188	700.000.000	77%
2017	587.398.813	800.000.000	73%
2018	597.900.000	900.000.000	66%

Sumber: PT. Suka Fajar Kota Padang (2019)

Berdasarkan dari tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar di Kota Padang masih belum mecapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika diperhatikan maka pencapaian target penjualan cenderung menurun di tahun 2016, 2017 dan 2018 sehingga perlu diketahui faktor penyebab menurunnya angka penjualan tersebut. Hal ini bisa disebabkan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kurang menunjang sehingga karyawan kurang mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah sulit dilaksanakan, permasalahan tersebut biasanya menyangkut sumber daya manusia. Beberapa hal yang dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kedisiplinan agar karyawan lebih teratur dan tertib pada aturan yang ada. Kemudian perusahaan juga dapat memperbaiki lingkungan kerja yang kurang nyaman agar karyawan lebih produktif dan semangat dalam bekerja.

Permasalahan yang ditemui pada PT. Suka Fajar adalah kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Berikut ini data persentase keterlambatan Karyawan pada PT. Suka Fajar Kota Padang selama tahun 2018.

**Tabel 2. Persentase Keterlambatan Karyawan PT. Suka Fajar Padang**

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang terlambat	Persentase (%)
Januari	145	10	7%
Febuari	145	14	10%
Maret	145	18	12%
April	145	4	3%
Mei	145	9	6%
Juni	145	12	8%
Juli	145	6	4%
Agustus	145	8	6%
September	145	13	9%
Oktober	145	6	4%
November	145	11	8%
Desember	145	6	4%

Sumber: PT. Suka Fajar Kota Padang (2019)

Berdasarkan dari tabel 2 maka dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pada karyawan di PT. Suka Fajar kota Padang masih cukup rendah. Karena setiap bulan selama tahun 2018 masih saja ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja. Keterlambatan ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga hal ini bisa merugikan perusahaan dan perlu dihindari.

Perusahaan telah membuat peraturan tegas bahwa apabila ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan dan terlambat masuk kerja maka perusahaan akan memotong gaji karyawan sesuai dengan peraturan bagi karyawan. Akan tetapi, dengan kebijakan tersebut masih ada juga karyawan yang tidak patuh pada peraturan tersebut.

Selain itu lingkungan kerja pada PT. Suka Fajar di Kota Padang juga dinilai masih kurang, misalnya kurangnya fasilitas alat kerja yang modern, sirkulasi udara di ruang kerja yang kurang segar karena ventilasi terbatas, serta prosedur kerja yang tidak jelas yang membuat komunikasi atau hubungan antar karyawan menjadi tidak maksimal. Salah satu cara yang dilakukan oleh pihak PT. Suka Fajar di Kota Padang yaitu dengan merenovasi tempat kerja agar semakin membuat nyaman karyawan dalam bekerja.

Dari masalah yang terjadi pada karyawan dan PT. Suka Fajar kota Padang, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun dan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan perlu ditunjang oleh kedisiplinan karyawan yang tinggi dan juga didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Dari uraian tersebut, kedisiplinan dan lingkungan kerja diduga dapat memberikan dorongan yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi pada kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar di Kota Padang"

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang akan peneliti lakukan adalah :

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar di Kota Padang ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar di Kota Padang ?
3. Apakah Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar di Kota Padang ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah suatu tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang satu dengan yang lain tidaklah sama, karena setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda (Mangkunegara, 2014).

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat ditentukan melalui indikator Robbins & Coulter (2014) yaitu:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

### **Kedisiplinan (X1)**

Menurut Sinambela (2016), yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Terdapat beberapa indikator yang dipakai mengukur kedisiplinan, antara lain menurut Sinambela (2016) :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

### **Lingkungan Kerja (X2)**

Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Adapun indikator pengukuran menurut Sedarmayanti (2016) yaitu:

1. Suasana dan lingkungan kerja yang bersih

Suasana dan lingkungan kerja yang bersih adalah kondisi dimana tempat disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan tertata dengan rapi dan bersih sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri.

2. Pencahayaan diruang kerja

Sistem pencahayaan dalam ruangan kerja sangat mempengaruhi proses berlangsungnya suatu pekerjaan, karena bekerja dalam ruangan tanpa adanya penerangan cahaya akan mengganggu pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan padanya sehingga menimbulkan kurangnya rasa kepuasan kerja pegawai terhadap instansi.

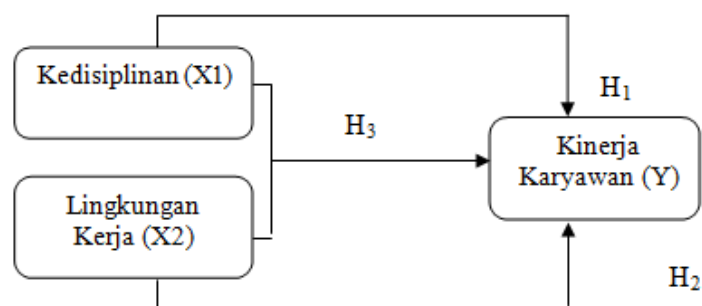
### 3. Sirkulasi udara diruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila sirkulasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain sirkulasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara sehingga ruangan kerja pegawai tidak pengap dan sebagainya.

### 4. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1. Diduga Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3. Diduga Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku sumber, jurnal, serta situs yang relevan.

Populasi adalah keseluruhan objek atau karakteristik yang mempunyai sifat dan karakteristik sesuai keinginan peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suka Fajar di kota Padang sebanyak 145 orang.

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan individu yang menjadi obyek penelitian. Adapun jumlah sampel dari populasi di atas dihitung dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

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

$$n = \frac{145}{1 + 145(0,05)^2}$$

$$n = \frac{145}{1,36} = 106,42 \text{ (107)}$$

Menurut Arikunto (2012) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Ghazali, (2014) pengujian validitas ialah teknik teknik Korelasi *Product Moment* dengan program



SPSS. Bila korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka tiap butir instrumen tersebut merupakan *construct* yang kuat. Sebaliknya bila korelasi tiap butir instrumen besarnya di bawah 0,3, maka butir instrumen tersebut tidak valid (Sugiyono, 2018)

Sementara instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu engan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya berada di atas 0,6 (Sugiyono, 2018).

Adapun pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2014). Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi berganda. Selain itu dilakukan uji koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk untuk melihat pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat Agussalim Manguluang (2015) yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar dapat terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.968	7.357		2.714	.008
1 Kedisiplinan	.495	.052	.616	9.514	.000
Lingkungan Kerja	.403	.074	.351	5.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 19,968 + 0,495 X_1 + 0,403 X_2$$

Interpretasinya antara lain:

- Konstanta sebesar 19,968 artinya jika tidak ada kedisiplinan, dan lingkungan kerja ( $X_1=X_2=0$ ) maka Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Padang adalah sebesar konstanta yaitu 19,968 satuan.
- Koefisien regresi Kedisiplinan adalah sebesar 0,495. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika kedisiplinan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Suka Fajar sebesar 0,495 satuan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,403. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Suka Fajar sebesar 0,403 satuan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.569	4.26378

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4 ditemukan nilai koefisien determinasi kinerja karyawan PT. Suka Fajar Padang yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,569. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar adalah sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh individual dari variabel bebas dengan variabel terikat. Hasilnya seperti pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	19.968	7.357		2.714	.008
1 Kedisiplinan	.495	.052	.616	9.514	.000
Lingkungan Kerja	.403	.074	.351	5.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 5 di atas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel Kedisiplinan sebesar 9,514 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,659. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar.
- Nilai t hitung variabel Lingkungan kerja sebesar 5,425 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,659. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai dalam menguji hipotesis secara bersama-sama dengan hasilnya yaitu.

**Tabel 6. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2583.855	2	1291.928	71.064	.000 <sup>b</sup>
Residual	1890.705	104	18.180		
Total	4474.561	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kedisiplinan



Dari uji F didapati nilai F hitung  $71.064 > F$  tabel 3.08 ( $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 107 - 2 - 1 = 104$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga keputusan uji adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan kedisiplinan pada karyawan PT Suka Fajar akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Suka Fajar yang semakin meningkat.

Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2016)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tyas (2018) dimana menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Pratiwi (2017) yang menemukan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian sejalan dengan penelitian Kusniawati (2014) dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Seiring juga dengan hasil penelitian Yudiningsih (2016) dan Fiqi (2018) yang menemukan ada pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja di PT. Suka Fajar ditingkatkan maka akan memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Suka Fajar yang juga semakin meningkat.

Lingkungan kerja menjadi permasalahan yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, masyarakat maupun organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana kehidupan kerja yang berhubungan erat dengan interaksi antara manusia dan dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan prestasinya seoptimal mungkin bagi upaya pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tyas (2018) dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Pratiwi (2017) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian sejalan dengan penelitian Kusniawati (2014) dan Yudiningsih (2016) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung oleh penelitian Prilian (2014) yang menemukan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kinerja karyawan PT. Suka Fajar akan mengalami peningkatan secara signifikan apabila kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tyas (2018) dimana menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Ferawati (2017) bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Pratiwi (2017) dan Yudiningsih (2016) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Kemudian sejalan dengan penelitian Kusniawati (2014) dimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis koefisien determinasi ditemukan nilai koefisien determinasi terlihat besarnya kontribusi pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar adalah sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel tersebut bisa disebabkan oleh faktor kompensasi, beban kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
4. Besarnya kontribusi pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar adalah sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor kompensasi, beban kerja, gaya kepemimpinan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian maka dapat diajukan saran penelitian sebagai berikut:

1. Bagi PT. Suka Fajar
  - a. Indikator frekuensi kehadiran mendapat penilaian paling rendah. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan bisa ditingkatkan, pihak pimpinan perlu lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, terutama dari segi frekuensi kehadiran. Dengan sanksi lebih tegas pada karyawan yang absen atau lalai hal ini akan membuat karyawan lebih disiplin dan tidak bolos bekerja yang dapat mengganggu kinerja karyawan dalam perusahaan.
  - b. Ketaatan pada standar kerja di PT. Suka Fajar juga perlu dievaluasi misalnya atasan lebih mengarahkan bawahan agar bisa mengikuti dengan baik, dan hasil kerja bisa

- sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, dan karyawan tidak menyalahgunakan fasilitas kantor
- c. Lingkungan kerja pada PT. Suka Fajar perlu ditingkatkan terutama menjaga suasana dan lingkungan kerja yang lebih bersih. Dengan suasana dan lingkungan kerja yang bersih maka karyawan akan lebih nyaman dan bersemangat untuk bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian berikutnya  
Diharapkan untuk memasukkan variabel-variabel lain yang mempunyai dampak pada kinerja karyawan seperti kompensasi finansial dan non finansial, beban kerja, dan gaya kepemimpinan

## REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, Vol. 5, No. 1: 1-3.
- Ferzadiana, N.P. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Ekonomia*, 1-6.
- Fiqi, M.A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, Volume 1. Nomor 2: 215-252.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 20 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Penerbit : UNRI Press, Pekanbaru
- Kusniawati, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Ekonomologi*, Vol. 1, No. 1: 49-70.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, D. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, Vol. 3, No. 1: 73-81.
- Prilian, N.M.R., Yuyu Indrawati, & I. GPB. Sasrawan Mananda. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, Vol. 2 No. 1: 24-26.
- Rahmawanti, N.P., Bambang Swasto, & Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2: 1-9.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter, 2014, *Manajemen*. 12th. Jilid2. Erlangga.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Tyas, R.D. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 62 No. 1: 172-180.
- Yudiningsih, N.M.D. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4: 1-7