

**Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
PT. Oto Multi Artha Cabang Pekanbaru**

***“Effect of Discipline and the Working Environment Employee Job Performance  
PT. Oto Multiartha Pekanbaru Branch”***

**by :**  
**Wan Zuria Wahyuni**  
**Drs. Machasin, M.Si**  
**Dra. Nuryanti, M.Si**

*Faculty of economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
*E-mail : Wanzuria.wahyuni@yahoo.com*

**ABSTRACT**

*The research was conducted at PT. Oto Multiartha pekanbaru branch road Tambusai Pekabaru lord , this study aimed to determine the effect of discipline and work environment variables simultaneously or partially on work performance of employees of PT . Auto Multi Artha Pekanbaru Branch .*

*The sampling method using census method with a sample size of 62 people . Data collection methods used were interviews directly to parties - parties involved with the issues that are being discussed and gave questionnaires to employees in accordance with the research conducted . Data were analyzed using Qualitative and Quantitative Methods Methods that use that formula Descriptive Statistics, Test Data Quality , Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing, with the help of software SPSS (Statistical Product and Service Solutions ) .*

*The results showed that simultaneous Discipline of Work and Work workplace significant effect on Employee Job Performance in PT.Oto Multiartha Pekanbaru Branch , partially Variable work Discipline and Working Environment significant effect on employee performance PT . Oto Multiartha Pekanbaru Branch . regression coefficient is positive ( + ) indicates a unidirectional relationship , in other words Discipline and work environment will improve employee work performance at PT. Auto Multi Artha Pekanbaru Branch . Correlation or relationship between the discipline and the work environment Work with employees at PT . Auto Multi Artha Pekanbaru Branch is strong at (  $r = 0.743$  ) and the coefficient of determination or R square figures amounted to 0.553*

**Keywords:** *job Discipline, Work Environment and Job Performance*

## I. PENDAHULUAN

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun.

Dalam perkembangan kompetitif danmengglobal,perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang.Penilaian prestasi kerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustasi bagi karyawan.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan,semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik,sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selain kedisiplinan yang mempengaruhi prestasi kerja, lingkungan kerja merupakan factor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini disebutkan oleh Kartono (2006 : 21) mengatakan, lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang

ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Isyandi (2004 : 134) mengatakan, pekerja menginginkan kondisi disekitar lingkungan pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan dan kesenangan secara fisik. Penerangan terlalu kecil dapat menyebabkan ketidak nikmatan fisik, udara kotor atau miskinnya ventilasi dapat menyebabkan atau membahayakan kesehatan yang buruk bagi karyawan. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerjaKaryawan PT. Oto Multiartha cabang Pekanbaru ?
2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Oto Multiartha cabang Pekanbaru ?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karayawan PT.Oto multiartha cabang pekanbaru ?

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan,maka penulis membuat hipotesis penilitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru
- H2 : Diduga Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru
- H3 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001:34) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi (Siagian, 2003:214).

Kegunaan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja  
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Perencanaan dan Pengembangan Karir  
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu

tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

4. Kesempatan Kerja yang adil  
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi persentasinya kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja karyawan yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja yang baik dalam menentukan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut Nitisemito dalam muhaimin (2004:6) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan Pekerjaan
2. Kemampuan Pekerjaan,
3. Teladan Pemimpin,
4. Kesejahteraan
5. Keadilan,
6. Pengawasan Melekat (Waskat), Sanksi Hukum, Ketegasan,
7. Hubungan Kemanusiaan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang adalah: Rivai (2008:444)

1. Tingkat kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Tanggung jawab pada pekerjaan
4. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjadimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Nitisemito (2001:55) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Kartono (2006:21) indikator yang mempengaruhi tingkat lingkungan kerja adalah :

1. Hubungan antar personal
2. Suasana kerja
3. Kondisi tempat kerja
4. Keamanan

### **A. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Oto Multi Artha ,penulis hanya mengambil

sebanyak 62 responden. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil, penulis menggunakan jenis *Sensus Sampling*.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

#### **Riset Lapangan**

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisisioner kepada pegawai.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS 16* dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

## **B. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskriptif Statistik**

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 62 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1. : Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
DISIPLIN	62	21	37	28.73	2.783	7.743
LINGKUNGAN KERJA	62	16	26	20.97	2.016	4.065
PRESTASIKERJA	62	23	34	28.42	2.707	7.329
Valid N (listwise)	62					

Sumber: data primer diolah

Dari *output* SPSS 18.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 62 responden, disimpulkan Variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 28.42 dan memiliki standar deviasi sebesar 27.07. Untuk Variabel Disiplin kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 28.73 dan standar deviasi 27.83 Untuk Variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 20.97 dengan standar deviasi 2.016.

#### Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari Disiplin kerja dan lingkungan kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu prestasi kerja karyawan .

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 18 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total*

*correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisioner yang dinyatakan valid berarti kuisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel/r kritis (0,24). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 : Validitas Item**

NO	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Disiplin (X1)	8	8	-
2	Lingkungan Kerja (X2)	8	8	-
3	Prestasi Kerja (Y)	8	8	-

Sumber: data primer diolah

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 18 pada tabel *item total statistics pada kolom corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

**Tabel V.11 : Hasil Uji Validitas Disiplin , Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja**

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
	Prestasi Kerja			
1	Target pembiayaan dibebankan kepada perusahaan	0.594	0,444	Valid
2	Kemampuan realisasi karyawan diperusahaan	0.638	0,444	Valid
3	Kesesuaian mutu pelayanan yang diharapkan konsumen	0.594	0,444	Valid
4	Keterkaitan pelayanan dengan kemajuan perusahaan	0.535	0,444	Valid
5	Perusahaan selalu konsisten dengan sistem imbalan gaji	0.678	0,444	Valid
6	Konsistensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisiensi	0.670	0,444	Valid
7	Sikap kemandirian dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0.616	0,444	Valid
8.	Untuk meningkatkan prestasi, setiap karyawan	0.664	0,444	Valid
NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
	Disiplin			
1	Selalu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan diperusahaan	0.605	0,444	Valid
2	Konsistensi terhadap aturan dan tata tertib diperusahaan	0.635	0,444	Valid
3	Memfaatkan jam kerja untuk melakukan semua pekerjaan yang diberikan	0.459	0,444	Valid
4	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0.588	0,444	Valid
5	Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan	0.527	0,444	Valid

6	Karyawan berani menerima resiko kesalahan atas pekerjaan yang dilakukan karena bertanggung jawab atas pekerjaan	0.631	0,444	Valid
7	Keadilan perusahaan dalam memberikan insentif (bonus) sesuai dengan kemampuan karyawan	0.488	0,444	Valid
8	Besarnya imbalan yang diterima setiap bulannya mampu meningkatkan prestasi kerja	0.711	0,444	Valid
	<b>PERNYATAAN</b>			
<b>NO</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	Adanya hubungan yang baik antar karyawan dan atasan	0.619	0,444	Valid
2	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja maupun atasan dalam melakukan pekerjaan	0.571	0,444	Valid
3	Suasana kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan	0.507	0,444	Valid
4	Merasa nyaman berada dilingkungan perusahaan	0.470	0,444	Valid
5	Pengaturan ruang gerak yang baik meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga mencapai prestasi kerja yang baik	0.530	0,444	Valid
6	Kondisi tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan	0.563	0,444	Valid
7	Saling menjaga keamanan kantor dilingkungan perusahaan	0.760	0,444	Valid
8	Keamanan terhadap milik pribadi dapat membuat karyawan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaan.	0.554	0,444	Valid

Sumber: data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 8 butir item pernyataan untuk variabel Disiplin kerja semuanya dinyatakan valid, Sedangkan untuk Lingkungan kerja yang terdiri dari 8 butir pernyataan juga dinyatakan valid,

Kemudian untuk Prestasi kerja karyawan yang terdiri dari 8 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,444 dan item kuesioner yang

valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum

keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227). Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 16.0. for windows 7 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

**Tabel V.12 : Hasil Uji Reliabilitas**

NO.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin (X1)	8	0.716	Baik
2	Lingkungan Kerja (X2)	8	0.702	Baik
3	Prestasi Kerja (Y)	8	0.774	Baik

Sumber: data primer diolah 2014

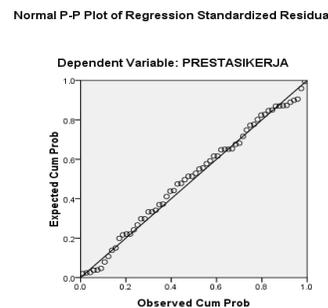
Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk disiplin adalah 0.716, lingkungankerja 0.702, dan prestasikerja 0.716. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah baik untuk disiplin dan lingkungan kerja serta baik untuk prestasi kerja karyawan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal p-p plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pancaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat dilihat pada gambar 5.1.

**Gambar V.1 : Grafik Normal Probability P-Plot**



Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan gambar V.1 diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/ tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai

*cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel V.13 : Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	5.466	3.027		1.806	.076			
DISIPLIN	.676	.089	.694	7.578	.000	.903	1.107	
LINGKUNGAN KERJA	.169	.123	.126	1.374	.175	.903	1.107	

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

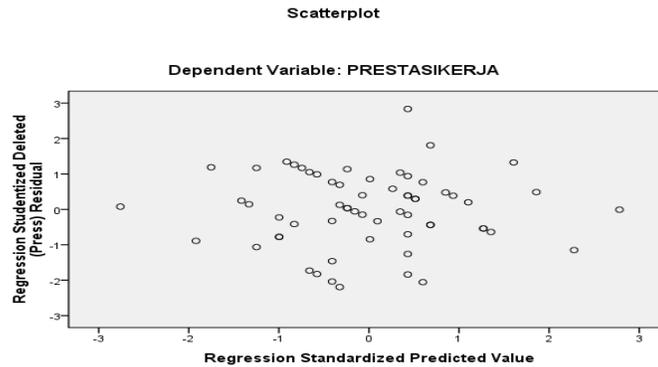
Berdasarkan Tabel V.13 diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka

disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:

**Gambar V.2. Grafik Scatterplot**



Gambar 5.2 tersebut menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y namun membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan apakah dalam model regresi terjadi gejala heterokedastisitas. Metode yang lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi antara variable bebas dengan *Unstandardized*. Apabilan nilai *Probability* antara variable bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti

tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi.

**5.1. Pengujian Regresi Linear Berganda**

Untuk melihat pengaruh Disiplin dan lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

**Tabel V.14 : Rangkuman Hasil Empiris Penelitian**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Disiplin (X1)	0.676	5.466
Lingkungan Kerja (X2)	0.169	

Sumber: Data Primer Diolah

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Disiplin kerja = 5,466 + 0.676Disiplin + 0,169Lingkungan Kerja + e  
 Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 5,466 menyatakan bahwa jika ada Disiplin (X1), dan lingkungan Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan adalah 5,466.

- b. Koefisien regresi Disiplin (X1) sebesar 0,676 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point disiplin akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,676 dengan anggapan lingkungan kerja (X2) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0.169 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.169

dengan anggapan disiplin (X1) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Output sebagai berikut :

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.024	2	123.512	36.423	.000 <sup>a</sup>
	Residual	200.072	59	3.391		
	Total	447.097	61			

a. Predictors: (Constant),DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : data primer yang diolah 2014

#### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel : Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.743 <sup>a</sup>	.553	.537	1.841	.553	36.423	2	59	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: data primer yang diolah 2014.

Analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupaun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keamatan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99

sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan Pada PT.Oto MultiarthaPekanbaru adalah kuat sebesar (r = 0,743). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,537. Untuk regresi linear berganda

sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar 0,537 hal ini berarti 53,7% dari variasi variabel dependent prestasi kerja karyawan pada PT. Oto Multiartha Pekanbaru yang dapat dijelaskan oleh variabel independen disiplin dan Lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 0,437 atau 43,7% (1- 0,537 atau 100% - 53,7%) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 43,7%. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah pengaruh kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan Pengujian Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja didapatkan sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi pula disiplin dan lingkungan kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Fitriana Nur Azizah, 2013. Dengan judul Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, (2) Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Sesepadan dengan Ahmad Nur Rofi, 2012. Dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap

prestasi Kerja Karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang, dengan hasil penelitian bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan perubahan disiplin tidak berdampak pada Prestasi kerja karyawan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Dari hasil pengujian Disiplin berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan didapatkan sebesar 0,676 atau 67,6% dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah disiplin maka semakin rendah prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Maharani, (2010) penelitian tersebut menganalisis apakah tinggi rendahnya disiplin berdampak pada tingkat ketidaktaatan karyawan terhadap norma norma organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penelitian tersebut disimpulkan bahwa disiplin organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasibuan (2012:193) bahwa Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer harus mempunyai keefektifan dalam kepemimpinannya, jika

ingin para bawahannya berdisiplin kerja. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinanyang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Manulang, 2003:92)

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap prestasi kerja karyawan**

Dari hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan didapatkan sebesar 0,169 atau 16,9% dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah prestasi karyawan .

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan prestasi kerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT. Oto MultiarthaPekanbaru. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap prestasi Kerjakaryawan di PT. Oto Multiartha Pekanbaru. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja nilai koefisien regresi bertanda positif menandakan pengaruh yang searah, dengan kata lain Disiplin kerja dan Lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawanpada PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru.
2. Secara Simultan disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru.
3. Secara parsial disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru.

### **Saran**

Untuk mencapai tujuan PT. Oto Multiartha Pekanbaru terhadap disiplin kerjakaryawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada atasan untuk selalu mematuhi segala sesuatu kesepakatan yang telah dibuat Kantor Cabang PT. Oto Multiartha Pekanbaru tanpa dilangganyang merupakan kedisiplinan seorangkaryawanterhadap peraturan-peraturan di dalam organisasi yang telah disepakati bersama sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan disiplin kerjanya dan menguntungkan bagi PT. Oto Multiartha Pekanbaru.
2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan absensikaryawan, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memperhatikan peraturan-peraturan yang berlaku serta memberi kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agarkaryawanlebih meningkatkan disiplin dan menguntungkan bagi PT. Oto Multiartha Pekanbaru.
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian

sehingga dapat lebih meningkatkan disiplin kerjakaryawan pada PT. Oto Multiartha Pekanbaru Provinsi Riau.

4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PT. Oto Multiartha Pekanbaru agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi* PT. Leo Agung Raya Semarang
- Anoraga, panji, 2005. *Manajemen bisnis*, cetakan Keempat, jakarta, Rineka Cipta.
- Alex Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi, 2011. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- FitriAzizah, 2013 *Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank muamalat indonesia*, tbk cabang malang.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001, *manajemen sumberdaya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Kedua, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Kartono, K. 2006. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : Rajawali Press.
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2002. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manulang M, 2003, *Manajemen Personalia*, LLPFE UGM, Jogjakarta.
- Riduwan. 2008, *skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan. 2005, *Belajar Mudah Penelitian untuk Karyawan-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal, 2008. *Manajemen sumber daya manusia. Murai kencana*, Jakarta:
- Siagian, Sondang P, 2003, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Bina Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.