

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PADA PT. INTI KARYA PLASMA PERKASA TAPUNG

By :

**M. Abdul Kholil
Marzolina
Taufiqurrahman**

*Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : Kholil_sayang5k@yahoo.com*

EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT TO THE PERFORMANCE EMPLOYEES AT FACTORY PT. INTI KARYA PLASMA PERKASA TAPUNG

ABSTRACT

This study was conducted at Factory PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung the aim to determine the effect of variables discipline on the performance of the employees, work environment on employees performance and both variables discipline and work environment simultaneously affect employee the performance factory at PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.

The technique used in this study is the technique Slovin (Umar, 2008: 82) to obtain a sample amounted to 107 employees of population 139 employees. The analysis of the data used is analysis descriptive, as it also uses analysis quantitative ie using regression multiple linear with SPSS version 20.

From the results of testing that has been done, the regression test (Test-F) shows that discipline and work environment simultaneously affect on employee performance. Results (t-test) showed that the variables discipline affect the performance of the employees and work environment affect the performance of employees.

Based on research, the company must improve discipline employees in the work and pay attention to the condition of the environment in which the employee works for the performance of the resulting line with company objectives.

Keywords: Performance, discipline and work environme

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi

tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena harus berhadapan dengan orang-orang yang memiliki latar belakang yang berbeda oleh karena itu sangat perlu kebijakan dari seorang pemimpin yang tepat dan instansi yang meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi

oleh beberapa hal seperti motivasi, kompensasi, dukungan dari atasan, hubungan kerja yang harmonis dari atasan, kemampuan bekerja sama, kemudian faktor lingkungan kerja dan komunikasi yang lancar sesama karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil mencapai tujuan dan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan maka keuntungan diperoleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan sebagai aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bagi organisasi, sebagai sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa yang akan datang.

Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung adalah suatu Pabrik yang terletak di Kecamatan Tapung bergerak dipengolahan tandan buah segar (TBS). Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sesuai dengan adanya kebutuhan untuk pengolahan hasil panen yang dihasilkan oleh masyarakat setempat. Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang tertulis maupun yang tidak tertulis (**Hasibuan, 2007:21**). Kedisiplinan dalam organisasi ini dapat ditegakkan bilamana sebagian peraturan-peraturan yang ditetapkan ditaati oleh sebagian besar karyawan organisasi tersebut. Apabila sebagian besar karyawan telah menaati peraturan-peraturan yang ada maka dapat dikatakan bahwa disiplin sudah dapat ditegakkan.

Adapun masalah disiplin yang dihadapi Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung dalam menggerakkan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan agar mereka dapat bekerja dengan merasa memiliki tanggungjawab, meningkatkan kepedulian karyawan menjaga suasana lingkungan kerja agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan,

kehadiran karyawan yang tepat waktu dan menggunakan perlengkapan dengan baik agar terhindar dari hal yang membahayakan pada saat bekerja dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan,

Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung menyediakan perlengkapan kerja yang digunakan karyawan dalam melaksanakan bagian kerja yang telah ditetapkan, namun karyawan masih ada yang tidak patuh pada peraturan dalam memakai perlengkapan kerja.

Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. **Menurut Agus Tulus (2002;109)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi.

Dengan adanya lingkungan yang baik, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan tentu akan membuat karyawan semangat dan senang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, akan berpengaruh terhadap tingkah dan laku karyawan itu sendiri yang menjadi malas dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan organisasi. Dari lingkungan kerja yang

masih belum maksimal dibutuhkan adanya peningkatan fasilitas karyawan dalam bekerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Untuk itu dibutuhkan dorongan bagi karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan organisasi, dalam diri manusia yang dapat menyebabkan manusia melakukan sesuatu, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat merangsang karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja berpikir, merealisasi tujuan organisasi atau perusahaan di berbagai kegiatan pekerjaan, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja, apabila butuh akan hal ini timbul kepuasan dari para karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawab masing-masing di dalam organisasi.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja secara Simultan terhadap Kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.

TUJUAN DAN MANFAAT

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang menyangkut kinerja karyawan dan peneliti dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dengan kondisi yang ada pada Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.
2. Memberi masukan pada organisasi bagaimana pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.
3. Sebagai Referensi bagi penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut **Panji (2006:46)** disiplin merupakan salah satu sikap, perbuatan, untuk selalu menaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga disimpulkan ada dua faktor penting yaitu waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan tertulis maupun yang tidak tertulis (**Hasibuan, 2007:212**).

b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut **Hasibuan (2007:195)** faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kerja

c. Indikator Disiplin

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Tingkat absensi
6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Sumber : Simamora (2004 :746)

d. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidak disiplin individu dapat merusak organisasi atau perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan yang telah dijelaskan **Sastrohadiwirjo (2002:295)**, bahwa adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang.

2.Lingkungan Kerja

a.Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. 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 kinerja karyawan.

Menurut **Sadarmayanti (2001:1)**, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011:183)**, menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

Lingkungan Kerja Fisik

1. Lingkungan yang berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya
 - Udara
 - Suara bising
 - Ruang Gerak
 - Keamanan
 - Kebersihan

Lingkungan kerja non fisik

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja

non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan **Sadarmayanti (2011:28)** yang dapat mempengaruhi bentuk dan kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan, cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

d. Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sadarmayanti

(2001:46), indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Kondisi Penerangan
2. Kondisi Suhu udara
3. Kebisingan Suara
4. Kondisi Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja dan kebersihan
7. Hubungan karyawan

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut **(Ishak dan Tanjung (2003))**, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh

karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan.

Menurut **(Budi W. Soetjipto (2004:87))** pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

3.Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (*performance appraisal*) seorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai kepadanya yang dilandaskan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan **(Hasibuan, 2001:105)**.

Adapun pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan

oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya (Siagian, 2002:1168). Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktifitas tertentu dalam periode tertentu (Gomes, 2000:150).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:687) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan secara psikologis (*ability*).
2. Faktor motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*).

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009:99) yaitu :

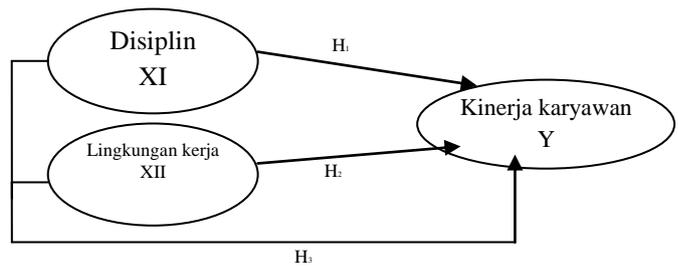
1. Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja, dan komitmen.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja.
4. System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual / situation factor, ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2003:134) indikator-indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas kerja.
2. Tepat waktu.
3. Disiplin.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan.
5. Keyakinan.
6. Optimisme.

Kerangka penelitian



d. Hipotesis

Berdasarkan pendapat Menurut Sastrohadiwirjo (2005:291) menyatakan bahwa disiplin tenaga kerja erat hubungannya dengan motivasi dan moral kerja. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin. Menanamkan disiplin pada karyawan dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau teladan bagi tenaga kerja.

Menurut (Budi W. Soetjipto (2004:87) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan

Maka peneliti menduga :

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik PT. Inti Karya Plasma Perkasa Di Kecamatan Tapung terletak di Jalan Garuda Sakti Kawasan Desa Bencah Kelubi.

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel.

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi (Umar, 2008:82). Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil sebanyak 107 dari jumlah populasi yang ada (139).

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu informasi yang penulis yang diperoleh langsung dari sampel lapangan berupa interview dan wawancara pendapat responden dari objek penelitian seperti kinerja karyawan Pabrik PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.

2. Data Sekunder

Yaitu informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti jumlah karyawan dan bagian karyawan

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan di dalam penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan :

a. Interview yang diteliti jika dilihat dari jumlah karyawan sebagai sampel yang berjumlah 107 karyawan.

Yaitu penulis melakukan wawancara secara langsung terhadap karyawan yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

b. Kuesioner

Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar

pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu selanjutnya menyebarkan kepada objek penelitian kepada karyawan di lapangan Pabrik PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. dalam bekerja.

HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan yang mencakup uji F , uji t, uji Determinasi (R^2).

a. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 5.9 : Hasil Uji Reliabilitas Instrument

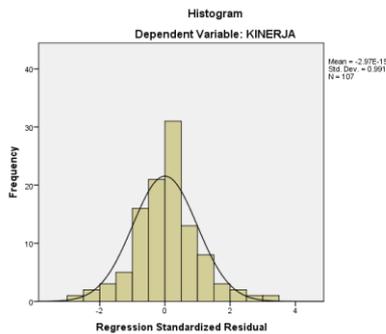
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	0,751	Reliabel
Disiplin	0,801	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,756	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2014

b. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

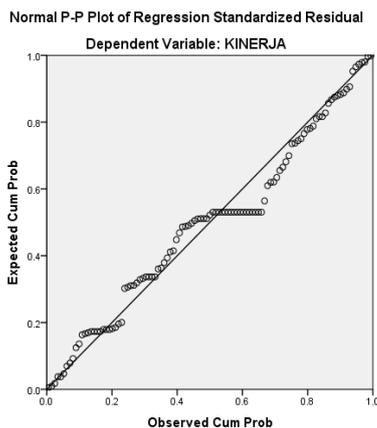
Gambar 5.1 : Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

Berdasarkan gambar 5.1 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 5.2 : Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

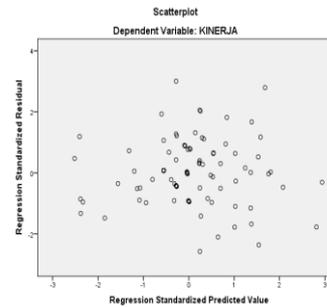
c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heteroskedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual dari kinerja karyawan yang

diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Dari pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas seperti berikut :

Gambar 5.3 : Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1 - R^2} = \frac{1}{Toleransi}$ dimana VIF = disiplin (X1) sebesar 1,120 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 1,120 sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikonearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. (Lampiran)

e. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dari tabel 5.13, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = -0,660 + 0,472 X_1 + 0,671 X_2$$

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,136	2	14,068	175,364	,000 ^a
	Residual	8,343	104	,080		
	Total	36,479	106			

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

b. Dependent Variable: Kinerja
+ e

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar -.660 Artinya adalah apabila Disiplin dan Lingkungan Kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai -.606
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin sebesar 0,472. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,472 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,671. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,671 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

f. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.

Tabel 5.11 : Uji Hipotesis Secara Simultan

Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

Diketahui F hitung sebesar 175,364 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 107 - 2 - 1 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 104 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 3,082$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (175,364) > F tabel (3,082) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Disiplin dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen (Kinerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

g. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.

Diketahui nilai t tabel pada taraf 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

Diketahui nilai t tabel pada taraf 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 100 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 97 : 2 \\ &= 2,623 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Diketahui t hitung (12,469) > t tabel (2,623) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel berpengaruh Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja.

h. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung (Uji t).

Lingkungan kerja. Diketahui t hitung (12,469) > t tabel (2,623) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung dengan F hitung (175,364) > F tabel (3,082) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Disiplin dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan tandan buah segar Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. Diketahui t hitung (9,115) > t tabel (2,623) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Disiplin berpengaruh terhadap kinerja.
3. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja

karyawan PT . Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. Lingkungan kerja. Diketahui t hitung (12,469) > t tabel (2,623) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. pabrik Perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Disiplin karyawan dalam hal ini adalah kepatuhan dari karyawan yang tidak mencapai 100%, hal ini bisa diakibatkan karyawan malas, tidak peduli dan ceroboh. Selain itu, juga dari tingkat pelanggaran kerja karyawan dalam hal menggunakan alat perlindungan kerja, seperti (helm, sepatu, masker, dan lain lain) agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Selain itu, karyawan harus paham menggunakan alat-alat dalam bekerja sesuai dengan yang telah disampaikan oleh atasan. Dalam hal ini juga dibutuhkan kesadaran dari karyawan itu sendiri, seperti menggunakan alat-alat perlindungan kerja, menggunakan alat-alat produksi, dan disiplin. Apabila karyawan tidak mempunyai rasa kesadaran tersebut, maka akan terjadi dampak yang tidak baik, seperti terjadinya kecelakaan kerja, dan pemecatan karyawan. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi disiplin dalam bekerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan tersebut. Sanksi disini bisa berupa skorsing atau pemecatan karyawan apabila karyawan tersebut tidak lagi menghiraukan disiplin dan teguran dari atasan.

2. Pabrik Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan lagi lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang sesuai terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, alat-alat perlindungan kerja yang lengkap, siklus udara di tempat kerja bagus, dan kebersihan lingkungan kerja yang baik. Apabila kondisi lingkungan kerja telah dapat ditingkatkan dengan baik maka karyawan yang bekerja akan merasa nyaman dan tercukupi semua kebutuhan karyawan dalam bekerja.
3. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti Disiplin dan Lingkungan Kerja, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang pada variabel-variabel tersebut.
4. Dewi Andriani, 2010” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 8 (4): 983
5. Dr Victor Obule Ebuara, Dr Maurice Ayodele Coker, 2012” Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State” *Journal Public Policy and Administration Research* ,Vol 2 (3).
6. Erma Safitri, 2013” Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 1 (4): 1052-1053.
7. Farida Elmi1 Umar Nimran2 Kertahadi2M. Al Musadieq2, 2013” Effect of Leadership Behaviour, Organizational Climate, Intrinsic Motivation, and Engagement on Job Performance” *Jurnal Information and Knowledge Management*, Vol 3 (12).
8. Galih saputra. 2010” Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja” (*Skripsi*). Pekanbaru: Universitas Riau.
9. Hadari Nawawi,H, 2006. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gaja Mada university Press.
10. Handoko T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,

DAFTAR PUSTAKA

1. Akanbi dan Ayobami, Paul. Influence Of Ekstrinsic And Intrinsic Motivation On Employes’ Performance. *Ajayi Crowther University*.
2. Akbar, F. N dan Noermijati.2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya.
3. Cadosa Gomes, faustio, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Panerbit Andi Offset Yogyakarta.

- Cetakan ke-9, BPFE, Yogyakarta.
11. Hasibuan, Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
 12. Hairil Anwar, 2013” Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda” *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Volume 1 (1): 348-358
 13. Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Universitas Tribhuana Tungadewi*. **8. h. 561-569.**
 14. Kusnadi, H, 2002, Pengantar Manajemen, Universitas Briwijaya, Manulang.
 15. Mangkunegara. Prabu anwar, 2000. *Manajemen sumber Daya Manusia dan Perusaha*, penerbit Andi Offiside, Jakarta.
 16. Munawaroh, 2012” Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin” *Jurnal Munawaroh*, Universitas Bina Darma Palembang.
 17. Martoyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
 18. Nawawi, Hadari. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
 19. Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. aswaja pressindo.
 20. Rina susanti. 2010” Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja” (*Skripsi*). Pekanbaru: Universitas Riau.
 21. Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. kencana.
 22. Sungkono, Rachamat Hasbullah, Heru Bambang Rumansyah, 2011” Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Outle PT. sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Kerawang” *Jurnal Manajemen*, Volume 9 (1): 557.
 23. Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
 24. Siagian P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, bumi Aksara, Jakarta.
 25. Sadarmayanti, Prof, Dr, H, 2007. *Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama.
 26. Stephen P. Robin, 2000, perilaku organisasi, prehalindo, Jakarta.
 27. Sugiono , 2004. *Metode Penelitian Administrasi* , cet. Kedelapan, Alfabeta, Bandung.
 28. Suwatno, dan Tjutju, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alvabeta.

29. Srivastava, S. K. Dan Barnola, K. C. 2011. Role Of Motivation In Higher Productivity. *Gurukul Kangri University, Haridwar*. **7. h. 88-99.**
30. Umar Huseini, 2000. SKB, *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
31. Wibowo, 2011. *Manajemen kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
32. Yusriha Labudo, 2013” Pengaruh Kinerja dan Kompensasi Pengaruh Terhadap Produktivitas Karyawannya” *Jurnal EMBA*, Volume 1 (3): 55-62.