

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WANA JINGGA TIMUR KECAMATAN
CERENTI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Oleh : Bismi Eka Putri

Email: bismiekaputri1@gmail.com

Pembimbing: Dr. Hj. Okta Karneli, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru.Indonesia
Kampus Bina Widya, km. 12,5 SimpangBaru, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Wana Jingga Timur Cerenti District Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. WanaJinggaTimurCerenti District KuantanSingingi Regency. Work discipline (X1), work environment (X2) and employee performance (Y).

The research method used is quantitative descriptive analysis obtained from the result of the questionnaire measured by a Likert scale which is then processed by the SPSS program. The sample of this study was 51 respondents from the population which was calculated using the Slovin formula. This study used the method of simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis.

The result showed that work discipline had an effect on employee performance with t count $>$ t table ($6,597 > 2,821$) and significance ($0,000 < 0,05$). The work environment affected employee performance with t count $>$ t table ($7,056 > 3,298$) and significance ($0,000 < 0,05$). Work discipline and work environment have an effect on employee performance with F arithmetic value $>$ F table ($30,555 > 3,19$) and significance ($0,000 < 0,05$) it can be concluded that work discipline and work environment have a positive and significant influence on employee performance at PT. Wana Jingga Timur Cerenti District Kuantan Singingi Regency.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk memajukan perusahaannya. Pastinya menginginkan perusahaannya lebih unggul dari perusahaan lain. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut tentunya membutuhkan tenaga penggerak yang tidak lain adalah sumber daya manusia. Sumberdaya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan tanpa adanya sumberdaya manusia maka perusahaan tidak akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumberdaya manusia tersebut tidak lain adalah karyawan. Kinerja karyawan adalah penentu berhasil tidaknya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas berkenaan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Hasil yang diharapkan dari karyawan tentunya adalah kinerja yang optimal. Maka dari itu upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah membuat karyawan disiplin dalam bekerja baik itu disiplin waktu maupun pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya hal tersebut diharapkan agar karyawan memberikan kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat menjadi tolak ukur dari berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan, perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang optimal tentunya dapat bersaing dengan perusahaan lain di era globalisasi saat ini.

PT. Wana Jingga Timur adalah sebuah perusahaan yang bergerak di

bidang pengolahan kelapa sawit yang terletak di Desa Pesikaian, Kecamatan Cerenti, Kabupaten Kuantan Singingi. Pengolahan sawit ini nantinya akan dijadikan minyak yang mana terbagi menjadi 2 yaitu CPO (Crude Oil Palm) dan kernel. CPO ini adalah minyak setengah jadi yang diolah menjadi minyak goreng, bio disel dan lainnya. Sementara kernel yang merupakan biji yang ada di dalam brondol juga mengandung minyak dan itulah yang diolah oleh PT. Wana Jingga Timur. Perusahaan ini mulai beroperasi tahun 2003 yang sampai saat ini memiliki karyawan sebanyak 106 orang. PT. Wana Jingga Timur ini memiliki 5 departemen yaitu departemen kantor, laboratorium, proses, kendaraan alat berat, dan bengkel.

Pt. Wana Jingga Timur memiliki jam kerja selama 7 jam, mulai masuk pukul 07.00-16.00 WIB. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, dan hal tersebut tentunya terjadi karena masih kurangnya kesadaran diri dari karyawan itu sendiri. Di perusahaan ini jika karyawan ingin keluar pada saat jam kerja maka harus memakai surat izin, hal ini juga merupakan upaya yang dilakukan perusahaan agar meminimalisir karyawan yang bolos pada saat jam kerja.

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah memberikan surat peringatan jika tidak masuk kerja sehari-hari, memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak menuruti aturan, saling terbuka atau transparan kepada karyawan, bersikap adil ke semua karyawan, jujur, selalu menjaga kekompakan baik kepada karyawan maupun keluarga karyawan itu sendiri, berusaha memberikan fasilitas yang baik, dan memperlakukan karyawan layaknya teman tetapi juga perlu mengingat batasan yang ada antara karyawan dan pimpinan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah pada penelitian adalah “ Bagaimanakah Pengaruh Disiplin

Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi?"

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada PT. Wana Jingga Timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Wana Jingga Timur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Wana Jingga Timur
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Jingga Timur
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Jingga Timur
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Jingga Timur

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2009:193). Tujuan disiplin kerja adalah untuk mencapai tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam sebuah perusahaan

demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut Budi W. Soejipto (2008:87) 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.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:67) yang menjelaskan kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan.

Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang perlu dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab di sebuah perusahaan ataupun organisasi. Jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan baik tentunya akan mudah dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

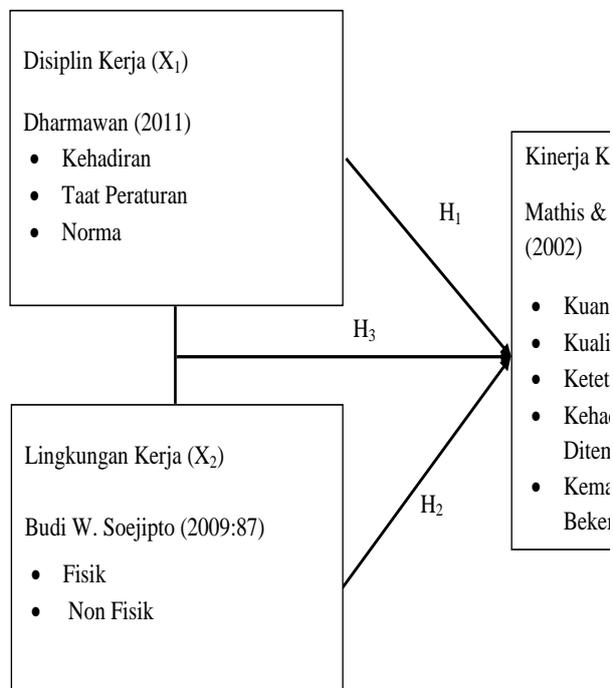
Lingkungan kerja yang baik tentunya menjadi faktor penentu untuk kinerja karyawan, dari lingkungan kerja yang baik tercipta hubungan kerja yang baik sehingga mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran peneliti menggambarkan hubungan dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

adapun kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut:

Gambar 1



TEKNIK PENGUKURAN

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan maka digunakan instrumen berupa kuesioner dengan menggunakan pengukuran menggunakan skala likert (Gozali:2006). Skor jawaban responden ini mengandung lima alternatif jawaban, nilai yang akan diberikan bervariasi sesuai tingkatan mulai dari 1-5. Berikut ini bobot nilai dan kategorisebagai berikut:

No	Pengukur	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi menurut sugiyono (2012:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non staff PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti, Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 106 orang karyawan.

Sampel

Sugiyono (2009) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini digunakan Teknik Accidental Sampling yaitu secara kebetulan. Maksudnya adalah siapa saja karyawan yang bertemu peneliti secara kebetulan maka dapat dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 responden.

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Sangadji dan sopiah (2010) menjelaskan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber ahli (tidak melalui perantara). Untuk memperoleh data primer penulis menggunakan cara observasi, wawancara serta kuesioner kepada karyawan PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain, dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini

merupakan gambaran umum perusahaan misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasinya, tugas dan tanggung jawab. Untuk memperoleh data sekunder maka pihak perusahaan akan memberikan data terkait ke peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Sejumlah besar informasi dapat diperoleh melalui wawancara baik secara individu maupun dalam kelompok yang kecil. Melalui wawancara maka peneliti bisa mendapatkan info tambahan diluar dari pertanyaan yang sudah tertulis dalam kuesioner. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada KTU (Ketua Tata Usaha) PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

1) Kuesioner

Sugiyono (2013:199) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dari hasil kuesioner inilah nanti akan menentukan besaran skor yang akan didapatkan dari responden berdasarkan skala likert yang sudah ada sebelumnya. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan PT. Wana Jingga Timur yang telah menjadi sampel yaitu 51 responden.

Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini menguraikan permasalahan secara umum yang nantinya akan dijelaskan berdasarkan teori-teori yang ada dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel untuk melihat pengaruh.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

UJI INSTRUMEN DATA

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran sah atau tidaknya kuesioner yang sudah dibuat untuk menguji apakah butir-butir kuesioner sudah layak dalam mengidentifikasi suatu variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir dengan bantuan SPSS. Suatu pernyataan kuesioner akan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keandalan yang digunakan untuk menguji hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat. Apabila cronbach's alpha (σ) lebih besar dari 0,60 ($\sigma > 0,60$) maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian (Maholtra,1996).

Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan pengaruh antar satu variabel independen yaitu disiplin kerja(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005).

Uji Hipotesis

- a. Uji Determinasi (R^2)
Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen. Bila nilai R^2 makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tertentu.
- b. Uji Hipotesis (Uji t)
Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang di gunakan yaitu 0,05.
- c. Uji Simultan (Uji F)
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan kepada 51 orang responden mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1) Pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

Tabel 1

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1.	Kehadiran	632	Baik
2.	Taat Peraturan	642	Baik
3.	Norma	535	Baik
Jumlah		1809	Baik

dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Total dari 3 dimensi variabel disiplin kerja adalah 1809 yang berada pada rentang 1563-1930 dengan kategori baik.

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2) Pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

Tabel 2

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti kabupaten Kuantan Singingi

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1.	Fisik	1230	Baik
2.	Non Fisik	645	Sangat Baik
Jumlah		1875	Baik

dapat diketahui hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Total skor dari 2 dimensi variabel lingkungan kerja adalah 1875 yang berada pada rentang 1563-1930 dengan kategori baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten

Kuantan Singingi

Tabel 3

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1.	Kuantitas	394	Baik
2.	Kualitas	385	Baik
3.	Ketetapan	381	Baik
4.	Kehadiran di tempat kerja	394	Baik
5.	Kemampuan bekerja sama	404	Baik
Jumlah		1958	Baik

dapat dilihat hasil dari rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Total skor dari 5 dimensi variabel kinerja karyawan adalah 1958 yang berada pada rentang 1737-2145 dengan kategori baik.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran sah atau tidaknya kuesioner yang sudah dibuat untuk menguji apakah butir-butir kuesioner sudah layak dalam mengidentifikasi suatu variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir. Suatu pernyataan kuesioner akan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.515	4.081		2.821	.007
	Disiplin Kerja (X1)	.717	.109	.686	6.597	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh pernyataan item dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keandalan yang digunakan untuk menguji hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat. Apabila cronbach's alpha (σ) lebih besar dari 0,60 ($\sigma > 0,60$) maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian (Maholtra, 1996).

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

No	Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	0,715	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,655	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,618	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel menunjukkan semua cronbach's alpha $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban atas pernyataan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan.

Tabel 5

Analisis Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X1)

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 11,515 ini dapat diartikan jika disiplin kerja diasumsikan nol (0),

maka nilai kinerja karyawan sebesar 11,515.

2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,717 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,717.

Tabel 6
Analisis Regresi Linear Sederhana
Lingkungan Kerja (X2)

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.245	3.713		3.298	.002
	Lingkungan Kerja (X2)	.711	.101	.710	7.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,245 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,245.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,711 ini dapat diartikan

bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,711.

Tabel 7
Determinasi Disiplin Kerja (X1)

Analisis Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.460	1.728

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R² (R Square) sebesar 0,470 atau 47%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 47%, sedangkan 53% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 8
Determinasi Lingkungan Kerja (X2)

Analisis Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.494	1.672

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R² (R Square) sebesar 0,504 atau

50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 50,4%, sedangkan 49,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 9
Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X1)
Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	11.515		
	Disiplin Kerja (X1)	.717	.109	.686	6.597	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 6.597 dengan tingkat signifikansi 0,000 . dengan tarif signifikan 0,05 maka t tabel yang diperoleh = 1,676 , artinya hipotesis yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui t hitung(6,597) > t tabel 1,676 dengan signifikan (0,000) < 0,05.

Tabel 10
Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X2)

Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	12.245		
	Lingkungan Kerja (X2)	.711	.101	.710	7.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 7,056 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tarif signifikan 0,05 maka t tabel yang diperoleh = 1,676 , artinya hipotesis yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui t hitung (7,056) > t tabel 1,676 dengan signifikan (0,000) < 0,05.

Tabel 11

Arti dari angka-angka dalam persamaan diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,061
Artinya adalah apabila disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 8,061.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,370
Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,370.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,448
Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,448.

Tabel 12
Analisis Determinasi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.061	3.917		2.058	.045
	Disiplin Kerja (X1)	.370	.149	.354	2.473	.017
	Lingkungan Kerja (X2)	.448	.143	.447	3.128	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13

Uji F Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.542	1.591

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

nilai R² (R Square) sebesar 0,560 atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 56%, sedangkan 44% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.669	2	77.334	30.555	.000 ^b
	Residual	121.488	48	2.531		
	Total	276.157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F hitung sebesar 30,555 dengan signifikan 0,000.

Untuk mengetahui nilai F tabel digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 51 - 2 = 48$ dengan tarif signifikansi 5% maka didapatkan nilai F tabel untuk $df = 48$ adalah 3,19. Jadi, nilai F hitung (30,555) >

F tabel (3,19) dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah di jelaskan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Pada disiplin kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi secara keseluruhan dilihat dari dimensi kehadiran, dimensi taat peraturan, dan dimensi normasudah baik, namun dimensi norma memiliki skor yang lebih rendah diantara dimensi yang lain.
2. Pada lingkungan kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi secara keseluruhan dilihat dari dimensi fisik dan non fisik sudah baik, namun dimensi non fisik memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan dimensi fisik.
3. Pada kinerja karyawan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi secara keseluruhan dilihat dari dimensi kuantitas, kualitas, ketetapan, kehadiran ditempat kerja dan kemampuan bekerja samasudah baik, namun dimensi ketetapan memiliki skor yang lebih rendah diantara dimensi yang lain.
4. Secara parsialdisiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.
5. Secara parsialdisiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

6. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wana Jingga Timur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Agar tujuan perusahaan tercapai sesuai yang di inginkan, maka perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dalam perusahaan dan juga lebih memperhatikan lingkungan kerja perusahaan baik fisik maupun non fisik agar kinerja karyawan selalu optimal.
2. Dengan adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan segala aspek yang masih belum optimal seperti fasilitas-fasilitas yang ada di lingkungan perusahaan.
3. Kenyamanan karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting penunjang kinerja karyawan.
Bagi Karyawan
 1. Demi tercapai nya tujuan bersama maupun tujuan pribadi, maka karyawan harus tetap menjaga kedisiplinan demi tercipta nya kinerja yang optimal.
 2. Fasilitas yang disediakan perusahaan harus di gunakan dengan sebaik baik nya, apabila ada kekurangan maka perlu di sampaikan kepada pihak perusahaan.
Bagi Peneliti Selanjutnya
 1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel responden yang lebih banyak lagi agar mendekati populasi dan

- mendapatkan hasil yang lebih akurat.
2. Penelitian tentang faktor yang sama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilakukan di perusahaan lain agar dapat menjadi perbandingan kinerja karyawan perusahaan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi serta tempat lainnya.
 3. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dapu Wisti Angelina, Valensia. 2015. *The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance*. Jurnal EMBA. Vol 3. No 3
- Esthi Bimanti, Rianasari, dan Ingridz Shavira. 2019. *The Influence Of Work Training, Competence and Discipline Of Work On Employee Performance*. Jurnal Of Research in Business Economics and Education. Vol 1. Issue 2
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Cetakan Pertama. Ponorogo: Unhum Ponorogo Press.
- Prasetyo Tri, Dony, dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 3. No 1
- Pratama Nur Aditya. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta https://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Priyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Revisi. Surabaya: Zifatama Publishing.
- , dan Marnis 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Setiyawan, Doni, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 53. No 2
- Tyas Dwining, Rima, dkk. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 62. No 1
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Prof.Dr.Moestopo Beragama.
- W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Satu. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Widiana Erma, Muslichah. 2015. *Buku Referensi Variabel Dan Indikator yang Mempengaruhi 2Komitmen dan Kinerja Organisasi pemerintah*. Cetakan Pertama. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.