

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Aditya Ryan Pradipta^{1*}, Anwar Musadad²

Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa, Karawang.

*Email: 1710631020029@student.unsika.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik, dimana disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 responden menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis rentang skala dan analisis jalur dengan bantuan program komputer Microsoft Excel 2013 dan SPSS versi 16. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 38,6%. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 23,2%. Serta, adanya pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara positif dan signifikan sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan

The effect of work discipline and work environment on employee performance at pt. galih estetika indonesia

Abstract

Employee performance at PT. Galih Estetika Indonesia can be influenced by work discipline and a good work environment, where work discipline and a good work environment can improve employee performance at PT. Galih Estetika Indonesia. The purpose of this study is to determine, explain and analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Galih Estetika Indonesia. This research was conducted using descriptive and verification methods. The sample in this study amounted to 127 respondents using the Simple Random Sampling method. The data analysis technique used is the technique of scale range analysis and path analysis with the help of computer programs Microsoft Excel 2013 and SPSS version 16. The results of this study reveal that there is a partial effect of work discipline on employee performance at PT. Galih Estetika Indonesia significantly by 38.6%. There is a partial effect of the work environment on the performance of employees at PT. Galih Estetika Indonesia significantly by 23.2%. Also, there is a simultaneous influence of work discipline and work environment on employee performance at PT. Galih Estetika Indonesia is positively and significantly 61.8% while the remaining 38.2% is the influence of other variables not examined

Keywords: *Work discipline; work environment; employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu usaha tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang didapatkan dari keuntungan, melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam usaha itu karena maju dan mundurnya perusahaan atau cepat dan lambatnya proses di dalam perusahaan tergantung oleh kualitas sumber daya manusia atau karyawan perusahaan itu sendiri. Semakin baik kualitas sumber daya manusia atau karyawan perusahaan, maka akan semakin baik pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya serta produk yang dihasilkan pun berupa barang atau jasa akan berkualitas baik dan bermutu. Kualitas sumber daya manusia, dapat terlihat dari beberapa hal salah satunya adalah kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Kuningan, yaitu PT. Galih Estetika Indonesia merupakan perusahaan swasta bergerak di bidang pengolahan ubi jalar dengan memproduksi pasta ubi jalar dengan tujuan ekspor ke Jepang. Berikut merupakan data hasil produksi per semester Tahun 2020 PT. Galih Estetika Indonesia:

Tabel 1. Data hasil produksi per semester Tahun 2020 PT. Galih Estetika Indonesia

Bulan dan Semester		Realisasi Produksi (Kg/Org/Bulan)		
		Pasta Reguler	Solid	Pasta Rancing
Semester I	Januari	52 Kg/Org	73 Kg/Org	49 Kg/Org
	Februari	56 Kg/Org	71 Kg/Org	52 Kg/Org
	Maret	43 Kg/Org	60 Kg/Org	51 Kg/Org
	April	46 Kg/Org	57 Kg/Org	38 Kg/Org
	Mei	47 Kg/Org	-	46 Kg/Org
	Juni	55 Kg/Org	-	53 Kg/Org
Semester II	Juli	52 Kg/Org	54 Kg/Org	48 Kg/Org
	Agustus	46 Kg/Org	49 Kg/Org	-
	September	49 Kg/Org	50 Kg/Org	-
	Oktober	43 Kg/Org	48 Kg/Org	-
	November	44 Kg/Org	51 Kg/Org	46 Kg/Org
	Desember	44 Kg/Org	62 Kg/Org	55 Kg/Org
	Rata-Rata Realisasi Produksi (Kg/Org/Bulan)		48 Kg/Org	48 Kg/Org
Target Produksi (Kg/Org/Bulan)		65 Kg/Org	70 Kg/Org	60 Kg/Org

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi produksi Tahun 2020 pada PT. Galih Estetika Indonesia rata-rata belum mencapai target yang telah direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia masih belum maksimal yang mengakibatkan realisasi produksi tidak mencapai target produksi yang telah direncanakan. Menurut Mangkunegara dalam Indrasari, (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terwujudnya kinerja karyawan yang baik, tidak lepas dari hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian dalam Akbar, (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berbicara mengenai disiplin kerja, merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dan dijaga dengan baik oleh setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Sinambela, (2012) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan sedangkan lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Eny, (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Enny Radjab dan Andi Jam'an, (2017) penelitian deskriptif (*Descriptive Research*) merupakan penelitian

terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi sedangkan metode verifikasi menurut Sugiyono, (2017) dapat diartikan sebagai metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, (2017)). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia yang jumlahnya sebanyak 251 orang. Menurut Sugiyono, (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sesuai dengan masalah penelitian, maka yang akan dijadikan sampel adalah Karyawan Kontrak yang bekerja di PT. Galih Estetika Indonesia yang mana data diambil berdasarkan data jumlah Karyawan Kontrak PT. Galih Estetika Indonesia dengan jumlah populasi 197 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Issac dan Michael adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Issac dan Michael

N	S		
	1%	5%	10%
180	142	119	108
190	148	123	112
200	154	127	115
210	160	131	118

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 127 sampel dari populasi karyawan kontrak yang berjumlah 197 dengan tingkat kesalahan 5% berdasarkan rumus Issac dan Michael dalam Sugiyono, (2017) dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling* dengan waktu penelitian terhitung sejak tanggal 02 Juni 2021 sampai dengan 30 Juni 2021.

Analisis data

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan data dan informasi langsung, yaitu dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi. Adapun teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, kemudian hasil data kuesioner diolah menggunakan SPSS 16. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikasi serta uji yang digunakan dalam penelitian menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Analisis Jalur, dan Koefisien Determinasi/R Square. Sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F dengan taraf signifikan 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Validitas mempunyai arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi sebagaimana mestinya. Untuk menentukan valid atau tidaknya dilakukan uji validitas. Uji ini dilakukan instrumen tersebut dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi dengan r kritis sebesar 0,3.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_1)

Dimensi	r _{hitung}	r _{kritis}	Kriteria
	0,447	0,3	Valid
Taat terhadap aturan waktu	0,376	0,3	Valid
	0,397	0,3	Valid
Taat terhadap peraturan perusahaan	0,394	0,3	Valid
	0,458	0,3	Valid
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	0,431	0,3	Valid
Taat terhadap peraturan lainnya	0,357	0,3	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai r-hitung diatas 0,3 atau r-hitung $>$ r-kritis, maka semua pernyataan kuesioner pada variabel disiplin kerja (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2)

Dimensi	No. Pernyataan	r-hitung	r-kritis	Kriteria
Lingkungan Kerja Fisik				
Bangunan tempat kerja	1.	0,460	0,3	Valid
Peralatan kerja yang memadai	2.	0,456	0,3	Valid
Fasilitas	3.	0,387	0,3	Valid
Tersedianya sarana angkutan	4.	0,589	0,3	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik				
Hubungan rekan kerja setingkat	5.	0,641	0,3	Valid
Hubungan atasan dengan karyawan	6.	0,438	0,3	Valid
Kerjasama antar karyawan	7.	0,557	0,3	Valid

Pada tabel 7. di atas menunjukkan bahwa uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai r-hitung diatas 0,3 atau r-hitung $>$ r-kritis, maka semua pernyataan kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Dimensi	r-hitung	r-kritis	Kriteria
Target	0,507	0,3	Valid
Kualitas	0,658	0,3	Valid
Waktu Penyelesaian	0,582	0,3	Valid
Taat asas	0,721	0,3	Valid
	0,610	0,3	Valid
	0,668	0,3	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung diatas 0,3 atau r-hitung $>$ r-kritis, maka semua pernyataan kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji realibilitas

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya variabel dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan Cronbarch's Alpha dengan angka tabel r hitung. Apabila α lebih besar dari 0,6 maka reliabilitas pernyataan dapat diterima.

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas tiap variabel

Variabel	r-hitung	r-kritis	Kriteria
Disiplin Kerja (X_1)	0,699	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,777	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,838	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki r-hitung lebih besar dari r-kritis yaitu: (0,699; 0,777 dan 0,838) $>$ 0,6. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Uji normalitas

Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal, dengan ketentuan apabila variabel memiliki α hitung $>$ 0,05 maka variabel tersebut mengikuti distribusi normal.

Tabel 7. Hasil uji normalitas

α hitung	α kritis	Kriteria
0,136	0,05	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan mengikuti sebaran data normal yaitu sebesar 0,136 $>$ 0,05. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Analisis deskriptif

Tabel 8. Rekapitulasi variabel disiplin kerja (X_1)

Variabel	Dimensi	Total Skor	Kriteria
Disiplin Kerja (X_1)	Taat terhadap aturan waktu	507	Setuju
		511	Setuju
		541	Sangat Setuju
	Taat terhadap peraturan perusahaan	518	Setuju
		526	Setuju
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	544	Sangat Setuju
	Taat terhadap peraturan lainnya	534	Sangat Setuju
Total Skor		3.681	Setuju
Rata-rata Skor		525,8	

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan dalam hasil analisis deskriptif yaitu skor tertinggi berada pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, indikator X_1 -6 yaitu 544 yang berada pada kriteria sangat setuju, sedangkan skor terendah berada pada indikator dimensi taat terhadap aturan waktu, indikator X_1 -1 yaitu 507 yang berada pada kriteria setuju. Dan rata-rata skor dari variabel disiplin kerja sebesar 525,8 yang dalam analisis rentang skala, rata-rata tersebut masuk ke dalam kategori setuju.

Tabel 9. Rekapitulasi variabel lingkungan kerja (X_2)

Variabel	Dimensi	Total Skor	Kriteria
Lingkungan Kerja (X_2)	Bangunan tempat kerja	550	Sangat Setuju
	Peralatan kerja yang memadai	518	Setuju
	Fasilitas	503	Setuju
	Tersedianya sarana angkutan	529	Setuju
	Hubungan rekan kerja setingkat	531	Setuju
	Hubungan atasan dengan karyawan	523	Setuju
	Kerjasama antar karyawan	524	Setuju
	Total Skor	3.678	Setuju
Rata-rata Skor		525,4	

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan dalam hasil analisis deskriptif yaitu skor tertinggi berada pada dimensi bangunan tempat kerja, indikator X_2 -1 yaitu 550 yang berada pada kriteria sangat setuju, sedangkan skor terendah berada pada indikator dimensi fasilitas, indikator X_2 -3 yaitu 503 yang berada pada kriteria setuju. Dan rata-rata skor dari variabel lingkungan kerja sebesar 525,4 yang dalam analisis rentang skala, rata-rata tersebut masuk ke dalam kategori setuju.

Tabel 10. Rekapitulasi variabel kinerja karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	No. Pernyataan	Total Skor	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	Target	1.	503	Setuju
		2.	524	Setuju
	Kualitas	3.	539	Sangat Setuju
	Waktu Penyelesaian	4.	536	Sangat Setuju
	Taat asas	5.	537	Sangat Setuju
		6.	539	Sangat Setuju
Total Skor			3.178	Setuju
Rata-rata Skor			529,6	

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan dalam hasil analisis deskriptif yaitu skor tertinggi berada pada dimensi kualitas dan taat asas, indikator Y-3 dan Y-6 yaitu 539 yang berada pada kriteria sangat setuju, sedangkan skor terendah berada pada indikator dimensi target, indikator Y-1 yaitu 503 yang berada pada kriteria setuju. Dan skor rata-rata dari variabel kinerja karyawan sebesar 529,6 yang dalam analisis rentang skala, rata-rata tersebut masuk ke dalam kategori setuju.

Analisis verifikatif**Hubungan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)**

Dalam analisis jalur, keterikatan antar variabel bebas yang mempunyai hubungan berarti, dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Untuk pengaruh tidak langsung merupakan perkaitan antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya.

Tabel 11. Korelasi antara variabel X_1 dan X_2

		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	127	127
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	127	127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 12. Kriteria penilaian korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Dari hasil analisis pada tabel 14. diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat dinilai sebesar 0,608. Dengan demikian Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan satu arah karena positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,60 – 0,799 dengan kategori kuat. (Sugiyono, 2017:184).

Analisis jalur

Hasil pengujian analisis jalur variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 16. berikut ini:

Tabel 13. Koefisien jalur variabel X_1 , X_2 , dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.026	1.269		.809	.420
1 Disiplin Kerja	.535	.071	.525	7.511	.000
Lingkungan Kerja	.330	.066	.348	4.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data koefisien jalur pada tabel 16. di atas, koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,525. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,525 X_1$. Sedangkan koefisien jalur untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,348. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,348 X_2$.

Pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)**Tabel 14.** Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisa Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin Kerja (X_1)	Pengaruh Langsung ke Y	0,525 ²	0,275
	Pengaruh Tidak Langsung X_1 ke Y	0,525 x 0,348 x 0,608	0,111
Jumlah			0,386

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,386 atau sebesar 38,6%.

Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 15. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisa Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Lingkungan	Pengaruh Langsung ke Y	0,348 ²	0,121
Kerja (X_2)	Pengaruh Tidak Langsung X_2 ke Y	0,525 x 0,348 x 0,608	0,111
Jumlah			0,232

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,232 atau sebesar 23,2%.

Koefisien determinasi

Tabel 16. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.612	2.27490

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data koefisien determinasi pada tabel 19. di atas menunjukkan bahwa besaran koefisien determinasi adalah 0,618 atau sebesar 61,8% yang artinya bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

Uji T

Tabel 17. Hasil uji T (parsial) variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Struktur	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
pyX_1	0,000	0,05	7,511	1,979	H_0 ditolak

Adapun hipotesisnya mengenai pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

H_0 : $pyX_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : $pyX_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $Sig < \alpha$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan data hasil uji T (parsial) variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel 20. di atas pengaruh disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, (df) = ($n - 2$) = $127 - 2 = 125$ diperoleh $t_{tabel} = 1,979$, $t_{hitung} = 7,511$, nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan $t_{hitung} = (7,511) > t_{tabel} = (1,979)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 18. Hasil uji T (parsial) variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Struktur	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
pyX_2	0,000	0,05	4,979	1,979	H_0 ditolak

Adapun hipotesisnya mengenai pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

H_0 : $pyX_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : $pyX_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $Sig < \alpha$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan data hasil uji T (parsial) variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel 21. di atas pengaruh lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, (df) = ($n - 2$) = $127 - 2 = 125$ diperoleh $t_{tabel} = 1,979$, $t_{hitung} = 4,979$, nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan $t_{hitung} = (4,979) > t_{tabel} = (1,979)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 19. Hasil uji F (simultan) variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Struktur	Sig.	α	f_{hitung}	f_{tabel}	Kesimpulan
pyX_1X_2	0,000	0,05	100,424	3,07	H_0 ditolak

Adapun hipotesisnya mengenai pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

H_0 : $pyX_1X_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : $pyX_1X_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria uji: Tolak H_0 jika $Sig < \alpha$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan data hasil uji F (simultan) variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel 22. di atas pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, (df) = ($n - 2$) = $127 - 2 = 125$ diperoleh $f_{tabel} = 3,07$, $f_{hitung} = 100,424$, nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $f_{hitung} = (100,424) > f_{tabel} = (3,07)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT. Galih Estetika Indonesia sudah dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari skor total penilaian karyawan terhadap 7 indikator disiplin kerja yang berada pada interval setuju atau baik.

Lingkungan kerja di PT. Galih Estetika Indonesia sudah dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari skor total penilaian karyawan terhadap 7 indikator lingkungan kerja yang berada pada interval setuju atau baik..

Kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia sudah dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari skor total penilaian karyawan terhadap 6 indikator kinerja karyawan yang berada pada interval setuju atau baik.

Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,608 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kemudian, disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,386 atau 38,6% dan lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,232 atau 23,2%. Serta, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,8% dan besarnya sisa dari variabel lain yang tidak diuji yaitu sebesar 38,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. STIA InDRAMIRI.
- Eny, M. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U. and Hartono, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press.
- Indrasari, M. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- K Malau, M. and Wasiman. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. Jurnal Rekaman, 4(2), pp. 487–498.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. 2018. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Nurindasari, L. 2017. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dago Endah Bandung. Universitas Pasundan.

-
-
- Radjab, E. and Jam'an, A. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan.
- Sinambela, L. P. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran, dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudrajat, R. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa Cake and Bakery. Universitas Pasundan.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yulia, R. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Citra Paramarta. Akademi Perpajakan Tridarma. Jurnal Gema Ekonomi Vol 9 No. 1 Februari 2019 Hal 1361-1376.