

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Mahkota Motor Cabang Rumbai

Siska Arita^{a*}, Bakaruddin^b, Khusnul Fikri^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*190304159@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Motor Cabang Rumbai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sampel penelitian sebanyak 40 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan yang dapat diberikan adalah agar perusahaan dapat memperhatikan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Menurut Simamora (2014) kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mathis & Jackson (2015) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

CV Mahkota Motor Cabang Rumbai merupakan salah satu perusahaan dealer sepeda motor. CV. Mahkota motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yaitu sepeda motor baru, penjualan dilakukan dengan cara tunai dan kredit. Sepeda motor tersebut dipasok dari PT. Yamaha Indonesia Motor MFG melalui main dealer PT. Alfa Scorpii dengan sistem pengambilan secara kredit dengan jangka waktu 30 hari. Jangka waktu untuk transaksi penjualan angsuran kepada pelanggan adalah 12 bulan, 15 bulan, 18 bulan, 24 bulan, dan 36 bulan. Untuk memperoleh kendaraan sepeda motor dari CV. Mahkota Motor dilakukan dengan cara melengkapi persyaratan kredit. CV. Mahkota Motor Cabang Rumbai beralamat di Jl. Yos Sudarso, Meranti Pandak, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Cabang Rumbai tahun 2018-2022 yang diukur berdasarkan 4 komponen penilaian menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena dari penilaian yang dilakukan pihak perusahaan terhadap 40 karyawan secara keseluruhan belum mencapai bobot nilai yang diharapkan perusahaan yaitu istimewa pada rentang nilai 81-100. Pada tahun 2021 menunjukkan nilai kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 61,0% yang termasuk

dalam kategori baik. Nilai terendah terdapat pada indikator kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja. Sedangkan pada tahun 2022 terjadi penurunan nilai kinerja karyawan menjadi sebesar 58,5% yang termasuk kategori cukup. Nilai terendah terdapat pada indikator kuantitas hasil kerja. Hal ini dikarenakan karyawan tidak dapat menyelesaikan target dari jumlah tugas yang harus diselesaikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin dan lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus (Hasibuan, 2017). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan (Mangkunegara, 2018). Berikut data absensi karyawan CV. Mahkota Motor Cabang Rumbai tahun 2022. *Research gap* dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dea *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja, Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di tempat kerja merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja juga akan meningkat. *Research gap* dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dea *et al.*, (2020) dan Irawan *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2020) dan Warongan *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2016). Indikator kinerja

karyawan adalah 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Ketepatan waktu dari hasil; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2015).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2016). Indikator disiplin kerja adalah 1) Ketepatan waktu; 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik; 3) Tanggung jawab yang tinggi; dan 4) Ketaatan terhadap aturan kantor (Hasibuan, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dan pekerja adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Manajemen perusahaan seharusnya juga memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik (Hasibuan, 2017). Indikator lingkungan kerja adalah 1) Pencahayaan; 2) Warna; 3) Suara; 4) Udara; 5) Hubungan sesama karyawan; 6) Hubungan karyawan dengan atasan (Siagian, 2018).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja. mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Penelitian yang dilakukan oleh Dea *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

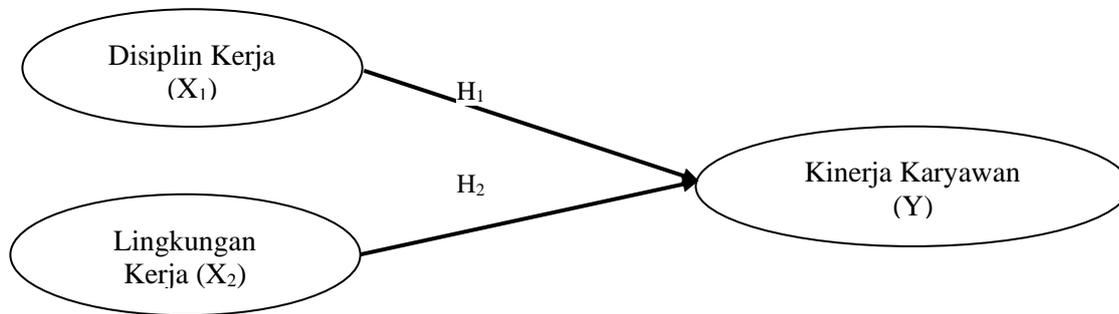
Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Individu yang memenuhi komitmen organisasi akan memiliki tingkat *turnover intention* yang Menurut Wirawan (2016), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu pertama faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kedua faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

Faktor lingkungan menjadi begitu penting karena menyangkut keadaan di sekitar karyawan bekerja. Apabila kondisi lingkungan yang ada dirasa kondusif dan sesuai bagi karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Namun sebaliknya apabila lingkungan masih kurang baik menurut karyawan maka kinerja karyawan pun tidak dapat dicapai sesuai yang diharapkan (Siagian, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Dea *et al.*, (2020) dan Irawan *et al.*, (2021)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2020) dan Warongan *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Diduga lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)



Gambar 1. Kerangka berpikir

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mahkota Motor Cabang Rumbai yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden.

Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan CV. Mahkota Motor Cabang Rumbai. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Statistik parametrik yang meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji koefisien determinasi dan uji F), dan uji hipotesis (uji t).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X ₁)	40	27	57	41,30	8,477
Lingkungan Kerja (X ₂)	40	44	83	61,85	10,946
Kinerja Karyawan (Y)	40	41	70	56,75	7,585

Tabel 1 hasil SPSS diatas memperlihatkan variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 27, nilai maksimum 57, *mean* 41,30, dan standar deviasi 8,477. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 44, nilai maksimum 83, *mean* 61,85, dan standar deviasi 10,946. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 41, nilai maksimum 70, *mean* 56,75, dan standar deviasi 7,585.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sedangkan nilai r_{tabel} pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar $df = df - 2$, $df = 40 - 2$, $df = 38$ dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,312. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Disiplin Kerja (X₁)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,689	0,312	Valid
2	X1.2	0,758	0,312	Valid
3	X1.3	0,737	0,312	Valid
4	X1.4	0,635	0,312	Valid
5	X1.5	0,495	0,312	Valid
6	X1.6	0,623	0,312	Valid
7	X1.7	0,544	0,312	Valid
8	X1.8	0,556	0,312	Valid
9	X1.9	0,661	0,312	Valid
10	X1.10	0,731	0,312	Valid
11	X1.11	0,700	0,312	Valid
12	X1.12	0,676	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,746	0,312	Valid
2	X2.2	0,650	0,312	Valid
3	X2.3	0,711	0,312	Valid
4	X2.4	0,610	0,312	Valid
5	X2.5	0,619	0,312	Valid
6	X2.6	0,663	0,312	Valid
7	X2.7	0,698	0,312	Valid
8	X2.8	0,579	0,312	Valid
9	X2.9	0,580	0,312	Valid
10	X2.10	0,410	0,312	Valid
11	X2.11	0,532	0,312	Valid
12	X2.12	0,612	0,312	Valid
13	X2.13	0,680	0,312	Valid
14	X2.14	0,470	0,312	Valid
15	X2.15	0,510	0,312	Valid
16	X2.16	0,464	0,312	Valid
17	X2.17	0,488	0,312	Valid
18	X2.18	0,606	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,433	0,312	Valid
2	Y.2	0,512	0,312	Valid
3	Y.3	0,523	0,312	Valid
4	Y.4	0,491	0,312	Valid

5	Y.5	0,472	0,312	Valid
6	Y.6	0,581	0,312	Valid
7	Y.7	0,465	0,312	Valid
8	Y.8	0,623	0,312	Valid
9	Y.9	0,405	0,312	Valid
10	Y.10	0,414	0,312	Valid
11	Y.11	0,572	0,312	Valid
12	Y.12	0,500	0,312	Valid
13	Y.13	0,512	0,312	Valid
14	Y.14	0,603	0,312	Valid
15	Y.15	0,496	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,909	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,916	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,45552792
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,078
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar 0,077 > 0,05. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	,279	3,578
Lingkungan Kerja (X2)	,279	3,578

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil uji dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	,013
Disiplin Kerja (X1)	,994
Lingkungan Kerja (X2)	,685

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS *for Windows* versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23,404	4,203		5,569	,000
Disiplin Kerja (X1)	,411	,163	,459	2,515	,016
Lingkungan Kerja (X2)	,265	,127	,382	2,091	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah : $Y = 23,404 + 0,411 X_1 + 0,265 X_2$. Arti persamaan regresi linear tersebut adalah : 1) Nilai a = 23,404 menunjukkan bahwa apabila nilai disiplin

kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) konstan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 23,404; 2) Nilai $b_1 = 0,411$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja (X_1) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,411 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan; dan 3) Nilai $b_2 = 0,265$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_2) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,265 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,636	4,574

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,636, artinya hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,6%, dan sisanya (36,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil Uji F

Pengambilan keputusan ini berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan melihat tingkat signifikannya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Dengan derajat keyakinan tertentu, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima (Ghozali, 2017). Berikut disajikan tabel analisis Uji F.

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1469,283	2	734,641	35,109	,000 ^b
	Residual	774,217	37	20,925		
	Total	2243,500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa $F_{hitung} 35,109 > F_{tabel} 3,25$ artinya hal ini menyebabkan H_0 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dinyatakan layak.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23,404	4,203		5,569	,000

Disiplin Kerja (X ₁)	,411	,163	,459	2,515	,016
Lingkungan Kerja (X ₂)	,265	,127	,382	2,091	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini : 1) Variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,515) > ttabel (2,026) atau signifikansi (0,016) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y); dan 2) Variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,091) > ttabel (2,026) atau signifikansi (0,043) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) CV Mahkota Motor Cabang Rumbai dipengaruhi oleh disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂). Adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Motor Cabang Rumbai. Hal ini karena menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja. mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan CV Mahkota Motor Cabang Rumbai. Hal ini karena menurut Wirawan (2016), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu pertama faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kedua faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

Faktor lingkungan menjadi begitu penting karena menyangkut keadaan di sekitar karyawan bekerja. Apabila kondisi lingkungan yang ada dirasa kondusif dan sesuai bagi karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Namun sebaliknya apabila lingkungan masih kurang baik menurut karyawan maka kinerja karyawan pun tidak dapat dicapai sesuai yang diharapkan (Siagian, 2018).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea *et al.*, (2020) dan Irawan *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2020) dan Warongan *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa : 1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Motor Cabang Rumbai; dan 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Motor Cabang Rumbai.

Daftar Pustaka

- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jimawa*, 1(3), 176–185.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YPKN.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulan, C. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1), 1–8.