

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Semesta Transwisata Periode 2019-2021

Herni Helpiana

Perbanas Institute

E-mail: Jakartahelpianaherni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif dan menggunakan data primer. Dengan jumlah sampel random sampling sebanyak 56 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of Discipline Work and Work Environment on Employee Performance at PT. Ivory Universe Transtourism The research method used is quantitative associative method and uses primary data. With a number of random sampling samples as many as 56 respondents. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially Discipline Work has a significant positive effect on employee performance. Work environment has a significant positive effect on employee performance. Work Discipline and Work Environment together (simultaneously) have a significant positive effect on Employee Performance.

Keywords : *Work Discipline , Work Environment and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Dikarenakan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan atau sumber daya manusia yang akan menjalankan tugas untuk membantu perusahaan agar tercapai tujuannya. Perusahaan sangat tidak bisa terlepas dari adanya sebuah peran karyawannya dalam melakukan aktivitas pekerjaan dikarenakan perusahaan memerlukan sebuah hasil maupun output yang diberikan oleh karyawan.

PT. Gading Semesta Transwisata adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang transportasi pariwisata dan tour travel, dimana menyediakan jasa angkutan wisata sesuai dengan keinginan konsumen dan jasa paket wisata dengan wisata Nasional maupun Internasional. Perusahaan ini sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia di dalam mewujudkan kepuasan pelanggan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari hasil kinerja karyawan, maka perusahaan sangat harus memperhatikan tentang apa yang menjadi permasalahan bagi karyawannya di dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Penulis menyimpulkan untuk melakukan peningkatan tentang kinerja karyawan diperusahaan ini, maka harus mengetahui permasalahan agar dapat dibenahi dan mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan.

Semenjak covid pada tahun 2020 penuh dengan tantangan bagi usaha perseroan dimana selama tahun tersebut perekonomian secara global kena dampaknya secara signifikan pandemik covid-19. Pengaruhnya sangat dirasakan bagi pengusaha transportasi dan pengusaha kecil. Semenjak diberlakukannya PSBB dan PPKM. Oleh karena itu pandemic covid-19 menjadi tantangan bagi pengusaha industri di bidang transportasi pariwisata.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian di perusahaan ini, bahwa kinerja karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata masih rendah. Hal ini terindikasi dari kualitas kerja yang kurang baik sehingga membuat kinerja karyawan rendah. Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja karyawan per tahun PT. Gading Semesta Transwisata tahun 2019, 2020 dan 2021.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Kedisiplinan	64	73,5	62,5
2.	Tanggung Jawab	81,5	73	71,5
3.	Kualitas Kerja	82,5	77	62
4.	Kuantitas Kerja	68	72,5	64
5.	Keterampilan Kerja	73	68	61
Rata-Rata		70,3	72,8	64,2

Sumber : PT. Gading Semesta Transwisata

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai Kinerja Karyawan PT. Gading Semesta Transwisata pada tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 nilai rata-rata kinerja karyawan bernilai 70,3 dengan kategori kurang baik, menurunnya kinerja karyawan diindikasikan oleh kedisiplinan dan kualitas kerja yang belum optimal. Sedangkan pada tahun 2020 tanggung jawab dan kuantitas kerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, meskipun rata-rata kinerja karyawan meningkat. Sementara pada tahun 2021, rata-rata kinerja mengalami penurunan kembali, hal ini terindikasi adanya penurunan dari semua dimensi sehingga rata-rata nya hanya mencapai 64,2 dengan kriteria kurang baik.

Kinerja karyawan PT. Gading Semesta Transwisata menurun diduga oleh disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016, hal.335) menjelaskan bahwa "disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara menerus-menerus dan bekerja yang sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan hari ini bisa tertunda karena kelalaian karyawan tersebut dan akan mengurangi jumlah produksi yang seharusnya didapat pada hari itu. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki aturan disiplin yang baik untuk kelancaran kerja agar mencapai hasil yang optimal dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan karyawan atau sumber daya manusianya terhadap peraturan-peraturan yang sudah dibuat perusahaan yang bertujuan untuk membuat karyawan mempunyai pedoman dalam melakukan aktifitas perkantornya, dimana hal ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dikarenakan jika karyawan mempunyai pedoman atau taat terhadap peraturan yang dibuat perusahaan maka kinerjanya pun akan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Tabel 2
Data Absensi dan Keterlambatan PT. Gading Semesta Transwisata Periode Agustus 2020-Juli 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah TH	Jumlah H	Jumlah Karyawan Terlambat
		Sakit	Izin	Alpa			
Agustus	56	-	-	2	2	54	4
September	58	-	2	1	3	52	3
Oktober	58	1	1	1	3	52	5
November	57	1	2	-	3	51	4
Desember	57	2	2	-	4	49	8
Januari	58	1	3	-	4	50	6
Februari	58	1	1	4	2	50	4
Maret	58	2	1	-	3	52	4
April	56	3	2	1	1	49	3
Mei	56	2	1	-	1	52	2
Juni	56	1	1	1	3	50	4
Juli	56	1	2	-	3	50	6
Jumlah	56	15	18	10	32	611	53

Sumber: PT. Gading Semesta Transwisata

Berdasarkan tabel 2 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 32 atau sebesar 5,23%, sedangkan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 53 atau sebesar 8,6% hal ini terindikasi karyawan tidak memperhatikan jam masuk kerja selain itu banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Dari hasil data dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. Gading Semesta Transwisata menurun diduga oleh variabel lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018, hal. 66) menjelaskan bahwa "lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat pada karyawan yang mampu mempengaruhi dirinya di dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan". Di Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan variabel lingkungan kerja untuk melakukan penelitian ini. Sedarmayanti (2011, hal. 26) menjelaskan bahwa "lingkungan kerja yaitu keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". Penulis menyimpulkan hal-hal yang mempengaruhi karyawan secara fisik dalam melakukan pekerjaannya yaitu seperti fasilitas kerja, sirkulasi udara, suhu, pencahayaan dll. Penulis menyimpulkan bahwa hal-hal seperti yang penulis sebutkan kalimat sebelumnya sangat mempengaruhi di dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan sangat diharapkan mengetahui hal-hal yang dapat membuat meningkat atau menurunnya kinerja karyawan yang sangat amat berdampak terhadap perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di PT. Gading Semesta Transwisata, dapat dilihat dari fenomena bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut masih kurang baik. Dengan demikian dapat digambarkan tabel fenomena dibawah ini:

Tabel 3. Penilaian lingkungan kerja

No.	Indikator	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Penerangan	68	70	72
2.	Kebersihan	65	60	71
3.	Sirkulasi udara	75	73	70
4.	Suara atau kebisingan	74	72	70
5.	Fasilitas pendukung	73	68	70
Rata-Rata		71	68,6	70,6

Sumber : PT. Gading Semesta Transwisata

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai Lingkungan Kerja PT. Gading Semesta Transwisata pada tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 nilai rata-rata kinerja karyawan nilai 71 dengan kriteria cukup, menurunnya lingkungan kerja diindikasikan oleh kebersihannya dan penerangan yang belum optimal. Sedangkan pada tahun 2020 kebersihan dan keseluruhan rata-rata lingkungan kerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Sementara pada tahun 2021, rata-rata lingkungan kerja mengalami peningkatan tetapi masih masuk dalam kategori kurang baik, karena sirkulasi udara, suara atau kebisingan dan fasilitas pendukung masih perlu diperbaiki. Dari hasil data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Arin Putra dan Yunia (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Spencer dalam Sutrisno, (2017, hal.203) menjelaskan bahwa “kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya”. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah suatu bagian kepribadian yang melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Selain kompetensi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Hasibuan (2017, hal.119) menjelaskan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dari uraian diatas, maka penulis akan melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan penulis melakukan penelitian ini maka perusahaan akan mengetahui hal-hal yang membuat naiknya atau menurunnya kinerja karyawannya. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan pokok-pokok pembahasan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gading Semesta Transwisata”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Moleong, (2014, hal. 71) desain penelitian merupakan pedoman dalam perencanaan penelitian yang bertujuan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Menurut Sekaran, (2017, hal. 152) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. Sedangkan menurut Silaen, (2018, hal. 23) desain penelitian merupakan desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Jenis Penelitian

- Sugiyono, (2013, hal. 13-15) menyatakan terdapat beberapa jenis penelitian antara lain:
1. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

2. Penelitian kualitatif, adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Sifat Penelitian

Sugiyono, (2013, hal. 59-61) menyatakan bahwa sifat penelitian terdiri dari:

1. Penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.
2. Penelitian komparatif, yaitu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri, tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu berbeda.
3. Penelitian asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.
4. Berdasarkan penjabaran ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dan deskriptif.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Operasionalisasi variabel dibuat agar dapat lebih mudah dipahami sekaligus untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010, hal. 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (independen), dan satu variabel terikat (dependent).

Sumber Data,Waktu dan Tempat Penelitian

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer merupakan data yang langsung dapat dan disajikan sebagai sumber dari penelitian dan pengamatan secara langsung pada objek atau perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, dimana dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara melalui pihak perusahaannya langsung. Sedangkan dari definisi sumber data sekunder diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang sudah tersedia sebelum penulis melakukan penelitian.

2. Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhitung mulai bulan Agustus 2021 sampai dengan Januari 2022.

3. Tempat Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai penunjang peneliti dalam melakukan penelitiannya, maka peneliti mengadakan penelitian pada lokasi sumber data yang dilaksanakan pada PT. Gading Semesta Transwisata yang berada di Jl. Legoso No. 8, Pisangan, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, 15419.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 135) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan kemudian ditarik kesimpulannya". Oleh sebab itu penulis menyimpulkan bahwa penelitian sangat membutuhkan sebuah populasi untuk dipahami dan disimpulkan karakteristiknya. Adapun populasi yang digunakan penelitian ini yaitu sebanyak 56 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81-136) " Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi". Sedangkan teknik sampling yang

digunakan yaitu non probability sampling. Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh, karena semua populasi karyawan dijadikan sampel yang berjumlah 56.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dimana sekumpulan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner bersifat tertutup, artinya jawaban yang dipilih oleh responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban diluar jawaban yang diberikan.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis yang menggunakan statistik inferensial dengan teknik analisis linear berganda yang terdiri dari 1 variabel Y (terikat) dan 2 variabel X (bebas). Langkah-langkah analisis yang diperlukan antara lain :

1. Asumsi Klasik : Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan empat uji,yaitu :
 - a. Uji Multikolinearitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Normalitas
2. Metode Analisis :
 - a. Analisis Regresi Linear Berganda
 - b. Koefisiensi Determinasi
 - c. Pengujian Hipotesis
 - d. Uji Parsial (uji t)
 - e. Uji Simultan (uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dari periode 2019-2021 pada PT. Gading Semesta Transwisata. Sampel penelitian sebanyak 56 Responden, dimana metode yang digunakan teknik sampling jenuh yaitu suatu metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian jenis ini digunakan untuk menguji asumsi, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa multikolinearitas, heteroskedastisitas, tidak terdapat dalam model yang digunakan dan data yang dihasilkan berdistribusi normal. Uji penyimpangan asumsi klasik mencakup :

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 1

Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.468	2.138
Lingkungan Kerja	.468	2.138

Sumber : Output SPSS

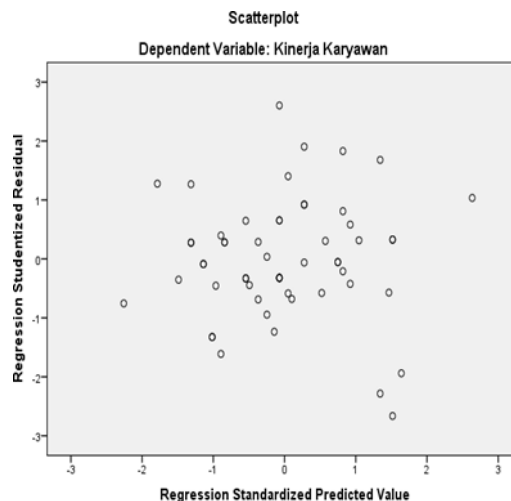
Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar $2.138 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0.468 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018, hal. 163) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui variance dari residual data sama disebut homoskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik plot dan uji statistic. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan analisis dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, tidak terjadi heteroskedastisitas.

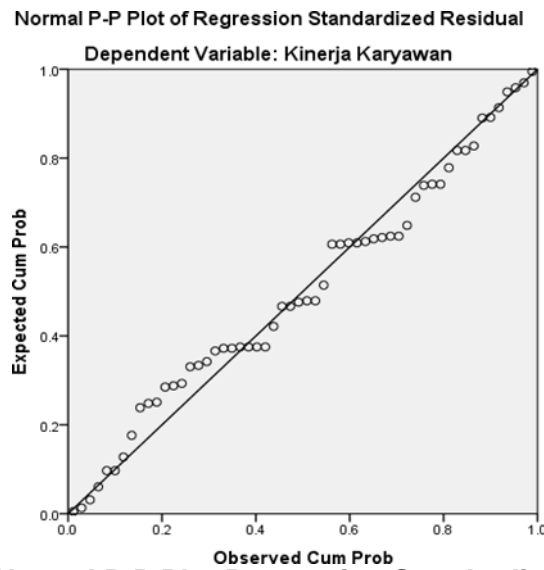


Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS

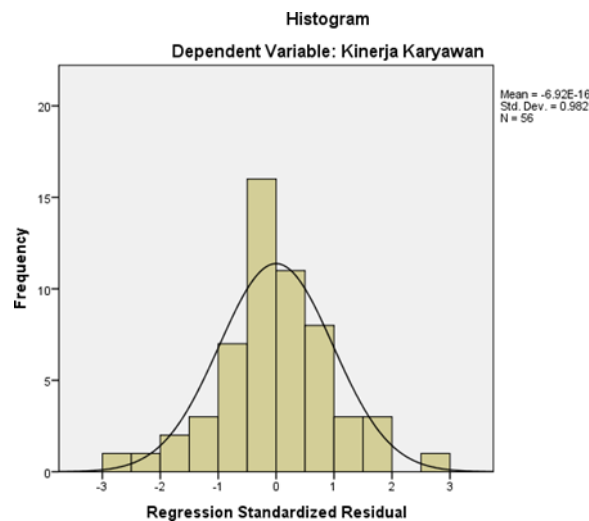
Berdasarkan gambar 1 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018, hal. 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.



Gambar 2 Normal P-P Plot Regression Standardized Residual
 Sumber : Output SPSS



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dapat dilihat dari gambar 3 Normal P-P Plot, sebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.657	2.660		.247	.806
Disiplin Kerja 1	.625	.091	.603	6.896	.000
Lingkungan Kerja	.366	.089	.360	4.120	.000

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.657 + 0.625 X_1 + 0.366 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Nilai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Artinya jika Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja nilai konstanta adalah 0.657.
2. Nilai Disiplin Kerja menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja searah, semakin naik Disiplin Kerja nilainya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.625.
3. Nilai Lingkungan Kerja menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, semakin naik Lingkungan Kerja maka semakin naik Kinerja. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.366, artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.366.

Koefisien Determinasi (R- Square)

Koefisien determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900a	.810	.803	1.03592

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.810 atau 81%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 81% dan sisanya 19% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan kompensasi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Output SPSS Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.657	2.660		.247	.806
Disiplin Kerja	.625	.091	.603	6.896	.000
Lingkungan Kerja	.366	.089	.360	4.120	.000

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa :

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai 6.896 > 1.67. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Gading Semesta Transwisata. Hipotesis terbukti. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4.120 > 1,67$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Semesta Transwisata. Hipotesis terbukti.

2. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	243.106	2	121.553		
1 Residual	56.876	53	1.073	113.269	.000b
Total	299.982	55			

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F Hitung sebesar 113.269 dimana nilai F Hitung lebih besar dari Ftabel yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan df_1 (jumlah variabel-1) $3-1 = 2$ dan df_2 ($n - k$) $56-2 = 54$. Dari perhitungan tersebut didapatkan nilai F Tabel sebesar 3,17. Jadi diketahui bahwa nilai F Hitung sebesar 113.269 $> 3,17$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Semesta Transwisata.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diajukan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $6.896 > 1.67$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4.120 > 1.67$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata.

Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata. Berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $113.269 > 3,17$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semesta Transwisata.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing .
Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

- Busyro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2016). *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali. Husein, U. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Laksmi, A. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*. Surakarta: Yuma Pressindo .
- Moeloeng, L. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Rivai, v. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Singodimejo, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMAS.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Ardi Nupi dan Astry Novitasari (Jurnal Equilibrium Manajemen, 2019) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Vol.5, No.2*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Alfabeta. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- JURNAL :**
- Ardi Nupi dan Astry Novitasari (2019) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Jurnal Equilibrium Manajemen, Vol.5, No.2, 2019)*
- Any Isvandiari dan Lutfiatul F (Jurnal Jibeka, , No.1, Agustus 2017) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Meritjan Kediri. Vol.11*
- Lili Sularmi dan Nurul Hikmah Apriyanti (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.3, No.1, 2019)*
- Wiwiet Eka Nurcahyanti dan Harril Brimantyo (Jurnal Bisnis dan Manajemen, ,No.2, Juni 2016) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol.3*
- Febri Arin Putra dan Yuniadi Mayoan (Jurnal Administrasi Bisnis, No.2, November 2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) Vol.40*
- Ike Septiani dan Sumardi HR (Jurnal Investasi, No.2, November 2019) *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, Vol.5*
- Rukmini (Jurnal Akuntansi dan Pajak, No.2, 2017) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016, Vol.17*
- Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (Jurnal AGORA, No.2, 2016) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Vol.4*

- Ali Wairooy (Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, No.1, 2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina(Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, Vol.4
- Ery Teguh Prasetyo (Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, No.1, 2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol.3
- I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama (E-Jurnal Manajemen, No.3, 2014) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran .Vol.3
- Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (Jurnal Administrasi Bisnis, No.1, September 2018) Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap) Vol. 62