

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru

**By :
Feru Liawandy
Sri Indarti
Marzolina**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: feru_liawandy@yahoo.com*

The effect of work discipline and work environment on employee performance of production section at PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru, with the aim to determine the effect of work discipline and work environment either simultaneously or partially on the performance of the production employee at PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.

The population in this study were all employees at PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru totaling 42 people, and overall the employees sampled by census method. The method of data analysis used in this research is descriptive quantitative method and multiple linear regression analysis using SPSS version 18.0.

The result showed that the work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. The magnitude of the effect that (R^2) by the two independent variables together against the dependent variable 70,4%, while the remaining 29,6% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the partial regression test (t test) showed that the work discipline and work environment has a partially significant effect on employee performance. As for the recommendation that the authors propose that need to be done at regular training to employees so that employees are able to operate the device properly, always pay attention to employee attendance and create a conducive working environment.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral

dalam organisasi maupun perusahaan sebab dengan tidak adanya karyawan yang professional/ kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan ditiru oleh manusia lain karena pada

hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda.

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial serta masalah yang berbeda. Masalah kinerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input (Anoraga dalam Tjutju & Suwatno, 2009:159).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Penelitian ini mengambil objek pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi roti dengan berbagai rasa yang menggugah selera yaitu PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Kapur No.27 Pekanbaru. Sampai saat ini, PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru memiliki 42 orang karyawan bagian produksi.

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2005:67). Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan terus menurun. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target produksi dan meningkatnya jumlah klaim.

Tabel. Data Jumlah Karyawan, Target Produksi, Realisasi dan Produktivitas Karyawan PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target (Buah)	Realisasi (Buah)	Produktivitas (Unit)	Tidak Terealisasi (%)
2009	38	712.800	676.600	17.805	5,08
2010	39	855.800	848.400	21.754	0,86
2011	37	870.000	782.000	21.135	10,11
2012	40	891.000	748.200	19.705	16,03
2013	42	960.000	781.600	18.609	18,58

Sumber: PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa produksi roti PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru dari tahun 2009-2013 mengalami fluktuasi. Tingginya jumlah produksi yang tidak mencapai target atau tidak terealisasi jika dilihat dari segi kuantitas dan meningkatnya jumlah klaim jika dilihat dari segi kualitas, mengindikasikan kinerja yang buruk dari karyawan PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan harapan atasan dan menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai.

Menurut Siagian (2004:305) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan karyawan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Siagian (dalam Nuraini, 2013:106) Disiplin kerja

merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang karyawan (Hasibuan, 2003:193). Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi-organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Berikut akan ditampilkan data absensi karyawan PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru tahun 2009-2013.

Tabel2. Absensi Karyawan PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Absen (%)
2009	38	297	373	3,31
2010	39	297	248	2,14
2011	37	300	496	4,47
2012	40	299	572	4,78
2013	42	300	681	5,40

Sumber: PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru

Dari tabel 2. dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir terjadi fluktuasi pada jumlah ketidakhadiran karyawan yang cenderung mengalami peningkatan. Tingginya selisih antara jumlah hari ketidakhadiran dengan jumlah hari kerja membuat angka pada tingkat ketidakhadiran semakin tinggi setiap tahunnya. Artinya menurut Malthis dan Jackson (2006:123) tingkat ketidakhadiran adalah jumlah hari ketidakhadiran selama satu periode dibagi dengan jumlah karyawan dikalikan dengan jumlah hari kerja dikalikan 100%. Sehingga berdasarkan teori Malthis dan Jackson hasil analisa yang dapat diperoleh bahwa tingkat ketidakhadiran pada PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru menjadi suatu fenomena karena cenderung mengalami kenaikan pada setiap periodenya. Persentase absen karyawan pada tahun 2013 sebesar 5,40%. Angka ini mengindikasikan ketidakhadiran karyawan yang meliputi alpa, sakit, dan izin sangat tinggi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi karyawan yang peduli akan keamanan, kenyamanan maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97).

Kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam keadaan fasilitas yang bersih dan dengan peralatan kerja yang memadai. Namun kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus.

Informasi yang diperoleh dari hasil prasurvei pada PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru menunjukkan terdapat hal-hal yang kurang sesuai terkait dengan lingkungan kerja seperti karyawan merasa pendingin ruangan tempat mereka bekerja sudah kurang memadai sehingga karyawan merasa gerah dan membuat mereka kurang nyaman dalam bekerja, lingkungan kantor yang berada di dekat pabrik karet menimbulkan bau tidak sedap sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja. Terdapat peralatan mesin yang sudah tidak memadai, komunikasi antar pegawai masih kurang dalam hal penyelesaian pekerjaan dan atasan belum mampu mengarahkan serta membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru*".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat

diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan penulis maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.

Adapun manfaat yang ingin penulis capai dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis/akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:
 - a. Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam

menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai ketenagakerjaan dan peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2003:93) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Simamora (2004:338) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja ini, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya.

Menurut Mangkunegara (2005:10) Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Dale Timpe (dalam Mangkunegara, 2005:15) faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal:

1) Faktor Internal (disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor Eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Wirawan (2009:67) Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi diwujudkan dalam

ukuran-ukuran tertentu. Menurut (Rivai 2011:563) indikator kinerja yaitu:

- Kuantitas Kerja & Kualitas kerja
- Target kerja yang dinyatakan dalam persentase

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2003:193) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama

disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain:

- Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku.
- Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

Mangkunegara (2009:129) menyatakan ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan

karyawan dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin ini, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Simamora (2004:246) indikator disiplin kerja adalah:

- Kepatuhan pada peraturan.
- Efektif dalam bekerja.
- Kehadiran tepat waktu.
- Tingkat absensi.
- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Gouzali (2006:202), faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam

menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi.

Menurut Isyandi (dalam Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ahyari dalam (Nuraini, 2013:99) beberapa faktor yang dapat mewakili gambaran ringkas yang termasuk dalam lingkungan kerja, di antaranya:

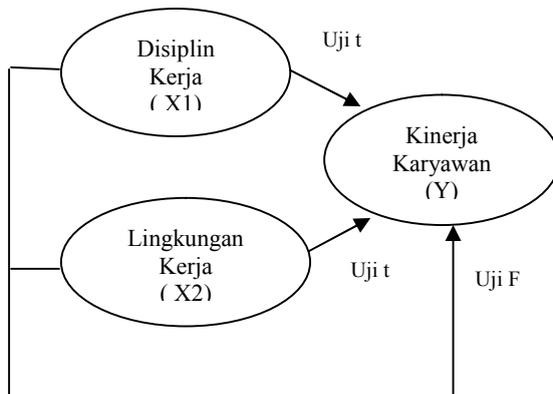
- Pewarnaan
- Kebersihan
- Penerangan
- Pertukaran Udara
- Musik
- Keamanan
- Kebisingan

Menurut Nitisemito (2002:109) indikator lingkungan kerja adalah:

- Fasilitas kepada karyawan

- Perlengkapan kerja yang terdiri dari sarana dan prasarana penunjang kerja
- Hubungan dengan atasan
- Hubungan sesama karyawan

Model Kerangka Penelitian



Gambar1. Kerangka Penelitian
 Sumber : Hasibuan (2003:193) disiplin kerja terhadap kinerja
 Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja terhadap kinerja

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian

menggunakan wawancara dan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur. Populasinya adalah karyawan PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru bagian produksi dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru

a = Konstanta

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

e = error (kesalahan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

Uji Validitas

Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

- Jika r hitung \geq r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $n - 2 = 42 - 2 = 40$ (lihat

tabel r dengan df 40) = 0,304. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item-Total Statistics (Corrected Item-Total Correlation)*. Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,304$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel/ r kritis (0,308).

Dari hasil perhitungan perolehan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* 21 item lebih dari nilai r tabel. Artinya semua variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka nilai reliabilitas kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas ketiga variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,850	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,786	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan

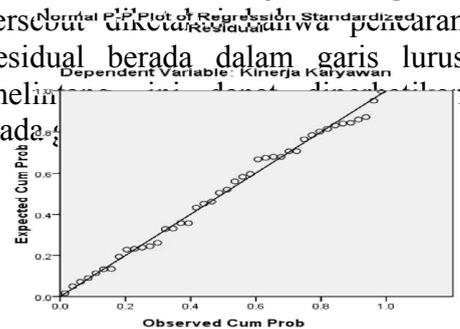
b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data,

dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai $P > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut menunjukkan grafik residual berada dalam garis lurus melingkar.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of Regression

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

Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Berdasarkan aturan *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

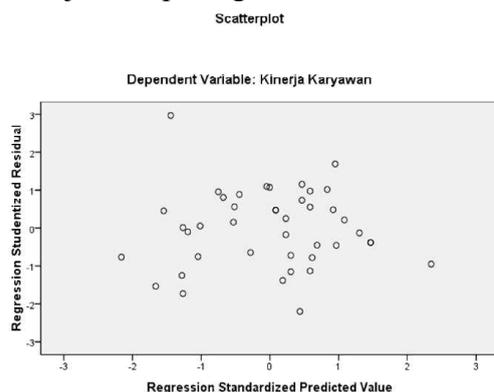
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.353	2.830
	Lingkungan Kerja	.353	2.830

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan

menyebar di atas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Pengujian Hipotesis

Untuk mendapatkan kesimpulan yang valid, maka perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.689	2.41482

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,839. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang sangat kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi nilai R² merupakan nilai R Square dalam tabel 5 sebesar 0,704. Artinya

adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) adalah sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	540.863	2	270.431	46.375	.000 ^a
Residual	227.423	39	5.831		
Total	768.286	41			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian diketahui F hitung (46,375) > F tabel (3,238) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan . Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 7 : Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.128	2.260		.941	.352
	Disiplin Kerja	.481	.153	.459	3.134	.003
	Lingkungan Kerja	.426	.147	.424	2.893	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

- Disiplin kerja. Diketahui t hitung (3,134) > t tabel (2,023) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.
- Lingkungan kerja. Diketahui t hitung (2,893) > t tabel (2,023) dan Sig. (0,006) < 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 18 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

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

$$Y = 2,128 + 0,481 X_1 + 0,426 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,128. Artinya adalah apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 2,128.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,481. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,426. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,426 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini

dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui F hitung (46,375) > F tabel (3,238) dengan Sig. (0,000) < 0,05.
2. Variabel Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui t hitung (3,134) > t tabel (2,023) dan Sig. (0,003) < 0,05.
3. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui t hitung (2,893) > t tabel (2,023) dan Sig. (0,006) < 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi di dalam kinerja karyawan tersebut. Karyawan harus lebih meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dan

memperbaiki hubungan kerja antara kedua belah pihak.

2. Berdasarkan dari hasil tanggapan responden tentang disiplin kerja pada PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru memiliki nilai rata-rata berkategori cukup. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kepada karyawannya, dan meningkatkan sanksi mengenai kehadiran. Sanksi yang dikenakan sebaiknya tidak hanya berupa materi tetapi juga sanksi moral misalnya karyawan yang sering absen maupun terlambat lebih dari 10 menit, namanya dipajang di depan kantor, pemberian surat peringatan, hingga pemecatan. Dengan demikian, diharapkan karyawan lebih sadar akan pentingnya kedisiplinan dan meningkatkan kinerjanya.
3. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dengan tempat mereka bekerja. Berdasarkan dari hasil tanggapan responden tentang lingkungan kerja pada PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru memiliki nilai rata-rata berkategori cukup. Perusahaan harus lebih memperhatikan hubungan yang terjadi antara kedua belah pihak terutama terhadap atasan dan rekan kerja sehingga dapat terjalin komunikasi yang baik, saling mendukung, harmonis serta dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Banni, Maslan. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Publikasi ilmiah Universitas Mulawarman. Vol 1 No 1.
- Endang, Sri Handayani. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi yang Tergabung Pada Pusat Koperasi Simpan Pinjan Artho Kuncoro Karanganyar*. Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Gouzali, Saydam. 2006. *Built In Training-Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasan, Ali. 2009: *Marketing Edisi Baru*. Yogyakarta: Media.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jung, ST. Dian. 2006. *Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Perusahaan Anda*. Jakarta:

- Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Penerbit (KDT). *Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Purnomo, Joko. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Jurnal Ekonomi Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Teori-Teori Motivasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak J, Payaman. 2008. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukarani. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. Oikonomia Vol 2 No 1.
- Suprayitno, Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 2007 : 23 – 34
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan*

Tesis Bisnis, Edisi Kedua.
Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada.

Utami, Setyaningsih Sri dan Agus
Hartanto. 2010. *Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi,
Komunikasi Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Kecamatan Jumantono
Kabupaten Karanganyar.* Jurnal
Manajemen Sumber Daya
Manusia, 4(1): h: 58-67.

Timpe, D.A. 2005. *Produktivitas:
Seri Manajemen Sumber Daya
Manusia.* Jakarta: Alex Media
Komputindo.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja
Sumber Daya Manusia: Teori
Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta:
Salemba Empat.