

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANSYU PRECISION BATAM**

**Mestika K Malau<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa program Studi manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, universitas Putera Batam  
email : pb160910398@upbatam.ac.id

### **ABSTRACT**

*Performance is the result of individual work in terms of type and quantity, which is obtained from time to time and performs tasks according to the specifications set by the company. The success of the company can be seen from the good work. This research was conducted at PT Sansyu Precision Batam. The aim in this lesson is to show that the influence of work discipline and work environment on employee performance. The technique in using samples is done with probability with simple random sampling. The technique in collecting data uses quantitative techniques with the distribution of questionnaires as many as 115 which contain statements to interpret each of the contents of the thinking of employees of the work discipline system and the work environment that has been established at work. Researchers used the Statistical Application and Service Solution (SPSS) version 26 application in testing hypotheses. The results of the data obtained are: (1) work discipline partially has a significant effect on employee performance;*

*(2) the work environment partially has a significant effect on employee performance; (3) work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Dunia perbisnisan saat ini semakin kuat dan banyak para pembisnis saling bertarung sehat untuk memenangkan bisnis nya saat ini, sehingga disarankan untuk setiap individu harus dapat mempertahankan bisnisnya agar mampu bertahan lama dalam dunia bisnis tersebut termasuk juga perusahaan. Didalam suatu perusahaan, memiliki sejumlah karyawan yang bertanggung jawab dalam mempertahankan bisnis yang telah dijalankan oleh perusahaan tersebut. Agar perusahaan mampu bertahan untuk jangka waktu cukup panjang diwajibkan pada perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan manajemen manusia juga memiliki peranan yang begitu penting dalam masa hidup perusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Hillebrandt *et al.*, 2017: 73) menyebutkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia mendapatkan pengaruh begitu besar untuk mencapai tujuan akhir dari perusahaan mereka bekerja, yaitu perusahaan dapat melakukan evaluasi yang secara rutin dilakukan sekali sebulan untuk melihat apakah karyawan bekerja sesuai dengan prosedur pekerjaan dan pastinya tidak merugikan perusahaan. Dalam penerapan sumber daya manusia yang efektif perusahaan harus membuat peraturan yang cukup ketat bagi karyawan agar karakter dari setiap karyawan dapat dilihat dari cara mereka menuruti peraturan yang telah diterapkan tersebut. Sebuah perusahaan yang telah siap bersaing diwajibkan memiliki manajemen yang siap bersaing juga dengan memberikan karyawan dukungan dari pihak manajemen seperti, penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Cara ini dapat dilakukan demi meningkatkan kinerja karyawan agar bisa menggapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh (Ginting, 2018: 95) yang menyatakan bahwa kinerja ialah sebuah teknik kita mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukan dan mendapatkan upah dari pencapaiannya dari pekerjaan tersebut. Kinerja ialah hasil kerja yang telah dicapai seorang ataupun kelompok pada suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan aturan dan pertanggungjawaban yang telah diberikan agar bisa sampai pada tujuan. Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari hasil kinerja dan dalam meningkatkan kinerja tersebut diakibatkan oleh berbagai faktor, di antaranya satu faktor yang sangat penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai kondisi yang lebih baik manajemen dituntut agar dapat menciptakan karyawan yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan maka pekerjaan di dalam operasional perusahaan akan berjalan sangat lancar dan menghasilkan kinerja yang baik, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menciptakan kinerja yang sempurna dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari disiplin dari karyawan yang bekerja. Pada umumnya disiplin ialah suatu kegiatan manajemen untuk mengoperasikan standar organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan diwajibkan memiliki pengetahuan dan perbuatan disiplin untuk menaikkan produktivitas kinerja dari karyawan, disiplin kerja adalah suatu kegunaan dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Panuluh, 2019: 93) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. 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 perusahaan harus memiliki aturan disiplin yang baik agar mendapatkan kelancaran kerja dan dapat mencapai hasil yang bagus dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan menyebabkan bekerja secara penuh tanggungjawab. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh (Feel *et al.*, 2018: 178) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan ini peneliti bermaksud untuk bertindak membuat penelitian yang menjadi penyebab yang mempengaruhi kinerja mereka seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja melalui kuesioner untuk mengetahui persepsi mereka tentang hal-hal demikian. Dengan permasalahan yang telah dipaparkan, sehingga peneliti merumuskan untuk mengkaji dalam lagi mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.

## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja bermanfaat pada setiap karyawan menaati norma-norma dan kebijakan-kebijakan yang sudah dikukuhkan pada sebuah perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut (Syafriana, 2017: 6) disiplin kerja yaitu

suatu perilaku dimana karyawan mentaati segala kebijakan yang diterapkan pada perusahaan baik lisan maupun tulisan dan siap diberikan sanksi bila melewati aturan tersebut. Menurut (Rahman, 2018: 56) disiplin kerja adalah kemauan seorang dalam mentaati kaidah-kaidah dan aturan yang diterapkan disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mempersept tujuan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada *output* yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan bukan sekedar dalam produktivitas kerja saja, juga dapat menciptakan cara kerja yang baik. Caraa kerja yang baikdengan sendirinya akan menambah pemikiran yang baik pula bagi perusahaan. Menurut (Husain Arifudin, 2018: 6) disiplin kerja ialah sebuah cara yang digunakanseorang manajer guna dapat berkomunikasi pada karyawannya supaya para karyawan mau mengubah tingkah laku didalam upaya menaikkan kepedulian dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.. Disiplin dalam hal ini sangat berpengaruh pada setiap aktivitas yang akan dilakukan oleh manusia terutama bagi perusahaan untuk pencapaian yang semaksima lmungkin.

#### Indikator Indikator Disiplin

Pendapat (Syarkani, 2017 :369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Keakurasian Waktu
2. Memanfaatkan peralatan perusahaan denganbaik.
3. Memiliki komitmen yang lebih besar
4. Kepatuhan pada kebijakan perusahaan

#### Lingkungan Kerja

Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65) lingkungan kerja ialah apa saja yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja yaitu semua yang meyeluruh meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada diarea lingkungan karyawan yangsedang dalam bekerja dan dapat mempengaruuihi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaanya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Menurut (Yohana, 2017: 78) lingkungan kerja merupakan semua yang dapat terhubung langsung dalam aspek pemikiran dan tindakan langsung yang dilakukan karyawan pada proses menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan utamanya yaitu untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan karyawan kemudahan dan dapat menghilangkan penye bab frustasi dan kecemasan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapatmemberikan hasil kerja yang baikpula dan tentunya perusahaan akan sangat beruntung karna hasili kinerja karyawan yang bagus.

Indikator-indikator Lingkungan Pendapat (Feel *et al.*, 2018: 180).indikator lingkungan kerja ialah:

1. Karakter atasan kepada bawahan
2. Saling menghargai antara sesama
3. Tata letak ruang yang bagus

4. Tingkat kebisingan diarea bekerja
5. Warna dinding diarea bekerja
6. Kelembapan suhu diarea bekerja

#### Kinerja Karyawan

Menurut (Panuluh, 2019: 6095) kinerja karyawan ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Feel *et al.*, 2018: 179) kinerja karyawan ialah hasil dari usaha yang dikerjakan seseorang dengan kemampuan serta penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima.

Menurut (Hillebrandt *et al.*, 2017:

76) kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dalam kualitas dan kuantitas yang didapatkan karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Hasil dari pekerjaannya tersebut memberikan umpan balik untuk dirinya sendiri sehingga selalu akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

#### 2.3.1 Indikator-indikator Kinerja

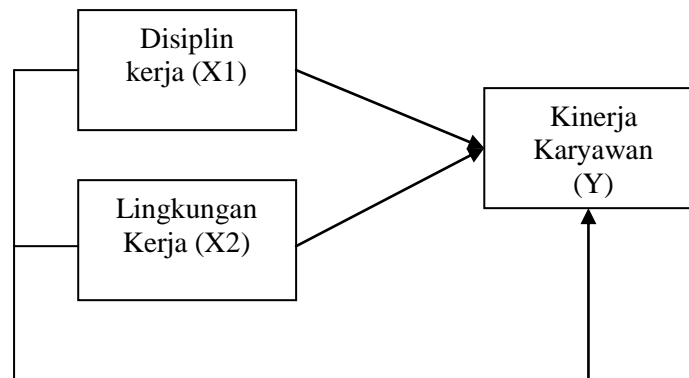
Menurut (Syafrina, 2017: 7)  
indikator-indikator dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Kesetiaan karyawan
2. Tanggung Jawab
3. Kerjasama Antar Tim
4. Kualitas dan kuantitas.
5. Disiplin atau kehadiran
6. Kejujuran Karyawan

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Feel *et al.*, 2018) dengan hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Syardiansah & Utami, 2019) dengan hasil penelitian disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang & Saroyeni, 2018) dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka pemikiran  
(Sumber : Data Penelitian 2020)

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 :Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.  
H2:Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.  
H3 Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan melihat apakah ada hubungan yang positif antar variabel, hubungan yang dibentuk berdasarkan penyebab-penyebab atau berdasarkan kejadian. Menurut (Panuluh, 2019; 96) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti merumuskan masalah secara spesifik berupa, data yang numerik dan untuk menganalisis data tersebut digunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengolahan data menggunakan (SPSS) versi 26. Tujuannya adalah untuk mengungkapkan apakah ditemukan efek yang relevan pada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu precision Batam. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Disiplin kerja dan lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan ialah 115 responden menggunakan pengambilan sampel berdasarkan probability sampling, dengan teknik simple random sampling.

Data diperoleh pada hasil distribusi kuesioner kepada karyawan melalui pernyataan yang dimuat didalam penelitian ini difokuskan pada permasalahan yang menjadi penyebab kinerja mempengaruhi karyawan PT Sansyu precision Batam. Setelah data terkumpul data akan diuji melalui program statistik yaitu program SPSS 26. Dengan aplikasi SPSS data yang telah diperoleh tersebut akan di uji untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

## Metode Analisis Data

### Uji Kualitas Data

Pengujian reliabilitas dan validitas merupakan alat ukur yang digunakan peneliti untuk melakukan pengujian dan untuk mengetahui data reliabel serta valid. Apabila data reliabel dan valid maka hasil pengujian memperlihatkan keakuratan data.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas data dalam mengetahui penyebaran data dari hasil yang didapat tersebut merata, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas digunakan dalam uji asumsi klasik

### Uji Pengaruh

Uji pengaruh yang dilakukan supaya bias melihat variabel mana yang lebih mendominasi pengaruhnya. Adapun beberapa pengujian yang dilakukan dalam Penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda.

### Uji Hipotesis

Uji t dan uji f, pengujian t dipakai untuk melihat adanya pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f melihat adanya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas secara bersamaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini ialah 115 responden dimana sampelnya yaitu karyawan PT Sansyu precision Batam bagian *Ink Division*. Karakteristik responden sesuai dengan jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Hasil yang diperoleh ialah karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 96 atau 83,5% sisanya ialah karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 atau 16,5%. Berdasarkan usia terdiri 6 orang atau 5,2% yang berumur <20 tahun dan 97 orang atau 84,3% yang berusia 21-30 tahun dan 12 orang atau 10,4% yang berumur 31-40 tahun. Berdasarkan lama bekerja 19 atau 16,5% yang < 1 tahun, 27 atau 23,5% yang 1-2 tahun, 54 atau 47% yang 2-5 tahun, 15 atau 13% yang > 5 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari 3 orang atau 2,6% pendidikan D3, dan sisanya adalah 113 atau 97,4% pendidikan SMA/Sederajat.

### Hasil Pengujian Kualitas Data

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Validitas Variabel Disilin Kerja

| Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Ket   |
|------------|----------|---------|-------|
| X1.1       | 0.805    | 0,183   | Valid |
| X1.2       | 0,687    |         |       |
| X1.3       | 0,761    |         |       |
| X1.4       | 0,750    |         |       |

(sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Ket   |
|------------|----------|---------|-------|
| X2.1       | 0,443    | 0,183   | Valid |
| X2.2       | 0,573    |         |       |
| X2.3       | 0,552    |         |       |
| X2.4       | 0,597    |         |       |
| X2.5       | 0,419    |         |       |
| X2.6       | 0,359    |         |       |

(sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Ket   |
|------------|----------|---------|-------|
| Y          | 0,708    | 0,183   | Valid |
| Y          | 0,764    |         |       |
| Y          | 0,607    |         |       |
| Y          | 0,679    |         |       |
| Y          | 0,734    |         |       |
| Y          | 0,642    |         |       |

(sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil yang didapat melalui SPSS bahwa pernyataan setiap variabel didalam penelitian ini masing-masing pernyataan dalam variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan > r-tabel (0,183) ini berarti instrument data yang digunakan adalah valid. selanjutnya adalah untuk melihat instrument penelitian apakah dapat diandalkan adalah melalui uji reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel              | Cronbach's Alpha | N of Items | Ket      |
|-----------------------|------------------|------------|----------|
| Disiplin kerja (X1)   | 0,743            | 4          | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,764            | 6          |          |
| Kinerja karyawan (Y)  | 0,776            | 6          |          |

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)



Dilihat dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapatkan uji reliabelitas di penelitian ini boleh disimpulkan jika semua variabel didalam penelitian ini boleh diandalkan karena nilai yang didapat dari tiap-tiap variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan adalah  $> 0,60$ . Instrumen tersebut dapat dipakai dalam pengujian seterusnya.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5.** Hasil uji Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | <i>Unstandardized Residual</i> |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N                                |                | 115                            |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                       |
|                                  | Std. Deviation | 2,36134944                     |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,028                           |
|                                  | Positive       | ,026                           |
|                                  | Negative       | -,028                          |
| Test Statistic                   |                | ,028                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup>            |

(Sumber: Data Hasil penelitian, 2020)

Dapat diartikan pada tabel diatas nilai yang dapat melalui uji kolmogorv-smirnov test hasil nya memperlihatkan jika nilai asymp.sig (2-tailed) yaitu 0,200. Dengan demikian data penelitian ini dikatakan berdistribusi normal, karna nilai yang didapat  $0,200 > 0,05$ . Artinya penyebaran data tersebut merata data tersebut dapat dijadikan perwakilan dari populasi pada objek lain

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

| <b>Model</b>     | <b>Tolerance</b> | <b>Collinearity Statistics VIF</b> |
|------------------|------------------|------------------------------------|
| (Constant)       |                  |                                    |
| Disiplin Kerja   | ,936             | 1,068                              |
| Lingkungan Kerja | ,936             | 1,068                              |

(Sumber: Data Hasil penelitian, 2020)

Hasil uji multikolinearitas yang didapat dari perhitungan SPSS memperlihatkan bahwa nilai VIF variabel Disiplin Kerja  $< 10$  dan nilai tolerancinya  $> 0,1$ . Artinya tidak terjadi multikolinearitas dan tidak adanya hubungan ketat antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

| <b>Model</b> | <b>T</b> | <b>Sig.</b> |
|--------------|----------|-------------|
| (constant)   | 2,641    | 0,009       |



|                  |        |       |
|------------------|--------|-------|
| Disiplin Kerja   | -1,066 | 0,289 |
| Lingkungan Kerja | -,289  | 0,773 |

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

Hasil uji heterokedastisitas signifikansi yang dalam variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,05. Sautu instrument dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas ialah jika diperoleh lebih besaar dari 0,05. Hal ini menerangkan jika didalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan tiap-tiap variabel menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05

Uji pengaruh

**Tabel 8.** Analisis Regresi Linear berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 Constant)      | 9,617                       | 2,070      |                           | 4,647 | 0,000 |
| Disiplin Kerja   | ,656                        | 0,115      | 0,466                     | 5,718 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | ,656                        | 0,084      | 0,202                     | 2,482 | 0,015 |

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

Perhitungan yang dilakukan didapatkan hasil dalam bentuk persamaan yaitu:

$$Y = 8,903 + 0,767x_1 - 0,203x_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,617 menunjukkan kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja.
2. Nilai regeresi variabel Disisplin Kerja ( $x_1$ ) adalah 0,656 atau 65,6% yaitu pengaruh Disisplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,6%
3. Nilai regresi variabel Liingkungan Kerja. ( $x_2$ ) adalah sebesar 0,655 alias 20,3% artinya Lingkungan Kerja. memiliki pengaruh yaitu 65,6% padakinerja karyawan.

**Tabel 9.** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,552 | 0,305    | 0,293             | 2,382                      |

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2020

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh R square sebesar 0,305 alias 30,5% hal tersebut menerangkan jika terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan terhadap p kinerja karyawan, dengan arti jika pada peneliitian ini variabel penelitian bebas mempengaruhi variabel terikat pada penelitian ini sebesar 30,5% selebihnya adalah variabel lain yang tiada disebutkan dalam penelitian ini.

**Tabel 10.** Hasil Uji T

| Model            | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | t     | Sig.  |
|------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|-------|
|                  | B                                  | Std. Error | Beta                             |       |       |
| 1 (Constant)     | 9,617                              | 2,070      |                                  | 4,647 | 0,000 |
| Disiplin Kerja   | 0,656                              | 0,115      | 0,466                            | 5,718 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,208                              | 0,084      | 0,202                            | 2,482 | 0,015 |

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

1. Untuk H1 variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai sig X1 terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $5,718 > t$  tabel 1,981 maka H1 diterima.
2. Untuk H2 variabel Lingkungan Kerja didapat hasil nilai sig adalah sebesar  $0,015 < 0,05$  mengartikan jika Lingkungan Kerja mampu berdampak pada kinerja karyawan. Maka H2 diterima.

**Tabel 11.** Hasil Uji F

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.       |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|------------|
| 1 Regression | 279,070        | 2   | 139,535     | 24,585 | 0,000<br>b |
| Residual     | 635,661        | 112 | 5,676       |        |            |
| Total        | 914,730        | 114 |             |        |            |

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

Untuk uji F didapatkan hasil bahwa Fhitung yang diperoleh lebih besar daripada Rtabel. Untuk f tabel pada penelitian ini adalah 3,08, jadi nilai f hitung  $24,585 >$  nilai f tabel 3,08. Sehingga bisa dikatakan pada penelitian ini ada pengaruh simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap masing-masing yang didalam nya menyangkut pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam. Adapun simpulan yang didapat dimuat seperti dibawah berikut:

1. Diketahui bahwasannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana nilai t hitung sebesar  $5,718 >$  dari t tabel 1,981 dan nilai signifikansinya ialah  $0,000 < 0,05$ . Oleh sebab itu dalam penelitian ini hipotesis ke 1 yang diajukan di disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Hipotesis ke 2 merupakan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya ialah dari t hitung sebesar 2,482 dan nilai signifikansinya 0,015. Maka dari itu hipotesis yang diajukan dengan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai signifikannya lebih kecil dari taraf uji hipotesisnya.
3. Hipotesis ke 3 ialah hasil uji statistik, dengan hasil uji f ialah  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $24,585 >$  dari f tabel 3,08, jadi hipotesis ke3 menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan secara rinci dengan melakukan pengujian terhadap masing-masing variabel dengan pembahasan “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Pada PT Sansyu Precision Batam” bagian *Ink Division* hasil penelitiannya dapat diambil simpulannya sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam secara signifikan.
2. Lingkungan kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam secara signifikan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ginting, N. B. (2018). Po. *AJIE – Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Hillebrandt, A., Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Maker*, 3(1), 76. <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/M/article/view/77>
- Husain Arifudin, B. (2018). *JURNAL*. 1(1), 2–16.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61– 76.
- Panuluh, T. B. D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung*. 6(3), 6093– 6100.
- Rahman, A. (2018). *Seminar nasional inovasi dan tren 2014*. 55–59.
- Simatupang, A., & Saroyeni, P. (2018). The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(6), 31–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/11/9>
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 196. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144>
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Yohana, C. (2017). 1935-Article Text-2854-2-10-20170831. 5, 73–89.