



THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIROMENT ON EMPLOYEE PERFORMACE AT THE OFFICE OF PT DAYATAMA POLANUSA, MUSI RAWAS DISTRICT, SOUTH SUMATRA.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT DAYATAMA POLANUSA KABUPATEN MUSI RAWAS SUMATERA SELATAN

Nanda Revita

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti

E-mail: nandarevitaa@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Nanda Revita

nandarevitaa@gmail.com

Key words:

*work discipline, work
environment, employee
performace*

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 71 - 77

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance in the pipeline and gas operations department of PT. Dayatama Polanusa Musi Rawas. The hypothesis in this research is that it is suspected that work discipline and the work environment have a significant influence on employee performance in the pipeline and gas operations department of PT. Dayatama Polanusa Musi Rawas. The population in this study was 30 people. The sampling technique used in this research uses a saturated sampling technique, namely the census technique, where all members of the population are sampled. The data used is primary and secondary data, data collection techniques used include questionnaires. Based on the results of multiple linear regression calculations, it can be seen that the value of $Y=10.568+0.506X_1+0.103X_2$. This means that work discipline increases by 0.506 on employee performance and the work environment increases by 0.103 on employee performance. Meanwhile, based on the results of hypothesis testing, the t count is greater than the t table where T count (4.876) > T table (2.457), meaning that there is a significant influence between Discipline (X1) on Performance (Y), while the work environment variable is T count (1.278) > T table (2.457), it can be concluded that work discipline and work environment have a significant influence on employee performance in the pipeline and gas operations department of PT. Dayatama Polanusa Musi Rawas

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Nanda Revita <i>nandarevitaa@gmail.com</i> Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 71 - 77	Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada department pipeline dan gas operations PT. Dayatama Polanusa Musi Rawas. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada department pipeline dan gas operations PT. Dayatama Polanusa Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik sensus, dimana sernua anggota populasi dijadikan sampel. data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuisioner. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai $Y=10,568+0,506X_1+0,103X_2$. Hal ini berarti disiplin kerja meningkat sebesar 0,506 terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja meningkat sebesar 0,103 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil t hitung lebih besar dari pada t tabel di mana $T_{hitung} (4,876) > T_{tabel} (2,457)$, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja di mana $T_{hitung} (1,278) > T_{tabel} (2,457)$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang disignifikan terhadap kinerja karyawan pada department pipeline dan gas operations PT. Dayatama Polanusa Musi Rawas. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberlangsungan hidup organisasi. Arti penting menghargai karyawan sebagai asset utama perusahaan, mencerminkan bahwa manajemen percaya untuk membuat jasa yang berkualitas baik membutuhkan karyawan yang tidak hanya memikirkan pekerjaannya saja, tapi juga paham betul akan kesejahteraan karyawannya, sehingga karyawan mendapatkan jaminan keselamatan kerja dari perusahaan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003:40).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005:309).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Armstrong, 2004).

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan PT. Dayatama Polanusa yang bergerak di bidang Subkontrak Manpower di bidang Operation juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya.

Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah

pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003).

Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu kuisioner dan dokumentasi. Untuk kuisioner yaitu usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis oleh responden berdasarkan indikator operasionalisasi variabel. Sedangkan untuk dokumntasi berupa gambaran umum PT. Dayatama Polanusa Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan, job description, peraturan-peraturan, dan daftar karyawan Kantor PT. Dayatama Polanusa Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah dengan Analisis kualitatif deskriptif yaitu suatu analisis dan yang berdasarkan pada perhitungan angka statistik untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Kantor PT Dayatama Polanusa Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constans)	10,568							
Disiplin Kerja Karyawan	,506	4,698 ,104	,667	2,249 4,876	0,33 ,000	,685	,684	,664
Lingkungan Kerja Karyawan	,103	,080	,175	1,278	,212	,243	,239	,174

a. Dependet Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS ver 22.0 2023

Dari hasil regresi yang peneliti lakukan pada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinelja (Y), dapat digambarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y: a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y=10,568+0,506X_1+0,103X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa nilai koefisien regresi Disipilin Kerja (X1) adalah sebesar 0,596, artinya jika ada peningkatan terhadap disiplin (X1) sebesar 1, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,506, sebaliknya jika ada penurunan terhadap disiplin (X1) sebesar 1, maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 0,506, dikarenakan pimpinan dapat dijadikan contoh dalam bekerja, pimpinan berani dan menghukum setiap bawahan yang indisipliner, pengawasan yang dilakukan kurang aktif.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) adalah sehaar 0,103, artinya jika ada peningkatan terhadap Lingkungan kerja (X2) sebesar 1, maka akan meningkatkan

Kinerja (Y) sebesar 0,103, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Lingkungan (X2) sebesar 1, maka akan menurunkan Kinerja (Y) sebesar 0,103.

Koefisien Determinan

Digunakan untuk melihat variabel lain selain disiplin, lingkungan dan kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Determinan Model Summary Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic				
					R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change
1	,707a	,500	,463	2,64976	,500	13,487	2	27	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS ver 22,0 2023

Dari tabel Model Summary diatas, terlihat bahwa nilai R Square sebesar (0,500), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja (Y), dapat dijelaskan oleh Disiplin (X2) dan Lingkungan (X2), sebesar 0,500%.

2 Uji F (Uji Serentak)

Digunakan untuk menguji variabel secara keseluruhan

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA(b)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,393	2	94,697	13,487	,000 ^a
	Residual	189,574	27	7,021		
	Total	378,967	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS ver 22.0

Berdasarkan tabel Anova diatas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung untuk variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 13,487. Sedangkan Ftabel dengan penyebut $(n-k-1) = (30-1-1)$ dan pembilang $(k-2)$ adalah $\pm 3,320$ Menurut syahri Alhusin (2003:350), jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (13,487) > F_{tabel} (3,320)$, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X1) dan Lingkungan (X2) terhadap Kinerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji variabel secara satu persatu

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
3	(Constans)	10,568							
	Disiplin Kerja Karyawan	,506	4,698		2,249	0,33	,685	,684	,664
			,104	,667	4,876	,000			
	Lingkungan Kerja Karyawan	,103	,080	,175	1,278	,212	,243	,239	,174

a. Dependet Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS ver 22 2023

a. Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel-variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 4,876, sedangkan nilai T_{tabel} dengan taraf nyata $\alpha = 10\%$, $df (n-2) = (30-2)$, adalah sebesar $\pm 2,457$. Menurut Syahri Alhusin (2003:352), jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada penelitian ini, $T_{hitung} (4,876) > T_{tabel} (2,457)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel Coeficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 1,278. Sedangkan, nilai T_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 10% $df (n-2) = (30-2)$, adalah $\pm 2,457$, $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis regresi yang peneliti lakukan pada variabel disiplin (X1) dan lingkungan (X2) terhadap kinerja (Y) didapat persamaan $Y = 10,568 + 0,506 X_1 + 0,103 X_2$. Dari persamaan regresi disiplin (X1) sebesar 0,872, artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi (X1) sebesar 1, hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (3,320) > (13,487)$ dan F_{tabel} berarti H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) dan lingkungan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). uji t (parsial) digunakan untuk menguji variabel secara satu persatu. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) pada penelitian ini $T_{hitung} (4,446) \geq T_{tabel} (2,042)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini $T_{hitung} (4,446) \geq T_{tabel} (2,042)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Adanya hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan nilai korelasi berganda (R) yaitu sebesar 0,707 bahwa korelasi adalah sangat kuat dan berbanding lurus (terhadap hubungan). Maksudnya jika ada peningkatan terhadap disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan (Y).

SARAN

Saran yang diberikan dalam penelitian ini:

1. Pimpinan diharapkan memperhatikan disiplin kerja karyawan.
2. Adanya peraturan yang jelas dan sanksi yang tegas diberikan oleh pimpinan kepada karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Pimpinan seharusnya melakukan pengawasan terhadap karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat selesai tepat pada waktunya.
3. Pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, tidak hanya sebatas kelengkapan fasilitas

yang ada, tetapi juga hubungan yang baik dan menyenangkan antara sesama karyawan dan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Husien Umar. 2005. Metode Penelitian. Edisi Kedua. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Komarudin. 2005. Sistem Informasi Manajemen. PT. Pustaka Binaman Persindo. Jakarta
- Listanto, Bowo. 2007. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Karang Anyar
- Melayu S.P. Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegam. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- M. Iqbal Hasan. 2005. Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi). Edisi Kedua, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Pasetyowati, Yulia Toki. 2011. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Koravan
- Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta
- Suratno dan Lincoln. 2003. Metode Penelitian. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Bandung
- Sugiyono. 2005. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kelima, Bandung
- T. Hani Handoko. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit BPFE, Yogyakarta