

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari

Rahayu Amalia¹, Nahar Maganda Saragih²

Universitas Potensi Utama

Jl. KL. Yos Sudarso KM. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia

E-mail: rahayuamalia749@gmail.com¹, naharmagandasaragih@gmail.com²

Abstract

PT. Mutiara Sawit Lestari is a company engaged in the palm oil mill located in Gampong Keubon Teumpeun Kec. Peureulak Barat, East Aceh District, Aceh Province. The office itself is located on Jalan Gatot Subroto, Medan. The problem that occurs is that not all factors of the work environment are met, one of which is air temperature and noise, so that the work environment is not fully comfortable which causes performance to not be maximized. Problems related to work discipline are not having goals and work ability, not getting exemplary leaders, remuneration factors, not getting justice and not having work assertiveness. So that work discipline has not been fully fulfilled. This research is a quantitative research with associative method. Based on the research conducted, it was found that the value of $F_{count} > F_{table}$ and a significant value of < 0.05 means that together the Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the SPSS test on Anova data in column $R\ Square = 0.791$, all variables affect the Employee Performance Variable by 79.1% and the remaining 20.9% is influenced by other variables outside this regression equation or variables not examined. So it can be concluded that the specified variable is very influential on employee performance.

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, PT. Sustainable Palm Pearls.

Abstrak

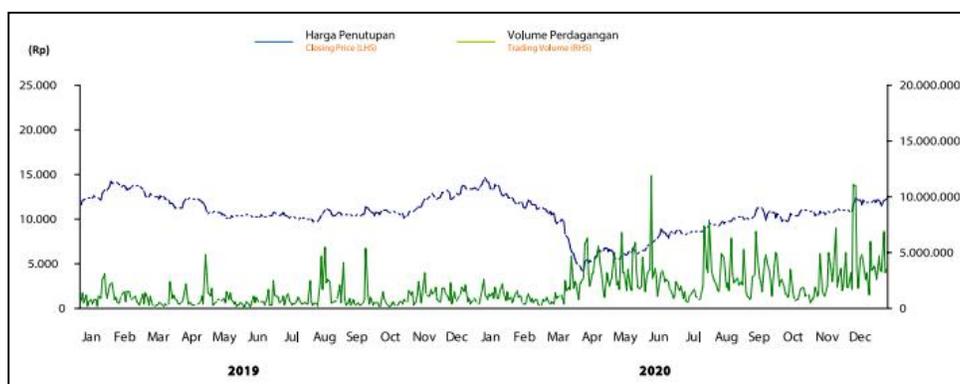
PT. Mutiara Sawit Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang pabrik kelapa sawit yang berlokasi di Gampong Keubon Teumpeun Kecamatan Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur Provinsi Aceh. Kantornya itu sendiri berada di Jalan Gatot Subroto, Medan. Masalah yang terjadi adalah tidak semua faktor lingkungan kerja terpenuhi salah satunya suhu udara dan suara bising, sehingga lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman yang menyebabkan kinerja belum maksimal. Permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja yaitu tidak memiliki tujuan dan kemampuan kerja, tidak mendapatkan teladan pemimpin, faktor balas jasa, tidak mendapatkan keadilan dan tidak terdapat ketegasan kerja. Sehingga disiplin kerja belum sepenuhnya terpenuhi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ artinya secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom $R\ Square = 0.791$, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 79.1% dan sisanya yaitu 20.9% dipengaruhi oleh Variabel lain

di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang ditentukan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, PT. Mutiara Sawit Lestari.

I. PENDAHULUAN

PT. Mutiara Sawit Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang pabrik kelapa sawit yang berlokasi di Gampong Keubon Teumpeun Kec. Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur Provinsi Aceh. Kantornya itu sendiri berada di Jalan Gatot Subroto, Medan.



Gambar 1. Grafik Kinerja Perusahaan

Sumber: PT. Mutiara Sawit Lestari

Dari Gambar 1. terlihat pergerakan grafik kinerja dari perusahaan yang tidak stabil dalam jangka dua tahun yaitu dimulai dari Januari 2019 sampai dengan Desember 2020. Terlihat pada bulan Januari 2019 terdapat kinerja yang menurun, pada bulan Februari 2019 mendapat peningkatan kinerja, pada bulan Maret 2019 mendapat penurunan kinerja, pada bulan April 2019 mendapat peningkatan kinerja, pada bulan Mei 2019 terdapat penurunan kinerja, pada bulan Juni 2019 terdapat peningkatan kinerja, pada bulan Juli 2019 terdapat penurunan kinerja, pada bulan Agustus 2019 terdapat peningkatan kinerja pada bulan september 2019 terdapat penurunan kinerja, pada bulan agustus 2019 terdapat peningkatan kinerja, pada bulan september 2019 terdapat penurunan kinerja, pada bulan oktober 2019 terdapat peningkatan kinerja, pada bulan november 2019 terdapat peningkatan kinerja dan pada bulan desember 2019 terdapat penurunan kinerja. Terlihat pada bulan Januari 2020 terdapat kinerja yang menurun, pada bulan Februari 2020 mendapat penurunan kinerja, pada bulan Maret 2020 mendapat penurunan kinerja, pada

bulan April 2020 mendapat penurunan kinerja, pada bulan Mei 2020 terdapat peningkatan kinerja, pada bulan Juni 2020 terdapat peningkatan kinerja, pada bulan Juli 2020 terdapat peningkatan kinerja, pada bulan Agustus 2020 terdapat peningkatan kinerja pada bulan september 2020 terdapat peningkatan kinerja, pada bulan agustus 2020 terdapat peningkatan kinerja, pada bulan september 2020 terdapat penurunan kinerja, pada bulan oktober 2020 terdapat penurunan kinerja, pada bulan november 2020 terdapat peningkatan kinerja dan pada bulan desember 2020 terdapat peningkatan kinerja. Hal ini disebabkan oleh kinerja pegawai yang juga naik turun. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai mendorong kinerja yang dilakukan sehari-hari. Faktor lingkungan kerja yang nyaman diantaranya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan dan hubungan pegawai. Masalah yang terjadi adalah tidak semua faktor lingkungan kerja terpenuhi salah satunya suhu udara dan suara bising, sehingga lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman yang menyebabkan kinerja belum maksimal.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja PT. Mutiara Sawit Lestari

No	Item Pernyataan	SS		S		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sarana prasarana sangat mendukung	42	38	23	21	27	24	18	16	111	100
2	Penerangan memadai pekerjaan	53	48	13	12	25	23	20	18	111	100
3	Suhu udara mendukung pekerjaan	41	37	25	23	21	19	24	22	111	100
4	Suara bising tidak terdapat dilingkungan kerja	43	39	21	19	25	23	20	18	111	100
5	Penggunaan warna latar mendukung semangat kerja	48	43	16	14	24	22	20	18	111	100
Total		128		98		124		106		-	-

Sumber: PT. Mutiara Sawit Lestari

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu tidak terciptanya lingkungan kerja akibat suhu udara dan suara bising, sehingga lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman yang menyebabkan kinerja belum maksimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai serta disiplin kerja pegawai. Disiplin juga tercipta apabila kegiatan pekerjaan dilakukan dengan optimal. Masalah yang terjadi adalah pekerjaan yang dilakukan belum optimal karena faktor lingkungan kerja yang tidak seluruhnya terpenuhi.

PT. MUTIARA SAWIT LESTARI																
GAMPONG KEUBON TEUMPEUN KEC. PEUREULAK BARAT KABUPATEN ACEH TIMUR PROVINSI ACEH																
LAPORAN PRODUKSI																
Bulan Agustus 2021																
TNI	TDB MASUK	TDB DILAI			TDB	PRODUKSI			RENCHEMEN		PENGIRINAN		STOCK PRODUKSI			
		HARI INI	AKUMULASI	RESTANSI		CPD	INTI	CKG	OKR (%)	KER (%)	CPD	INTI	CKG	CPD	INTI	CKG
01/08/21	056.453	044.000	051.540	02.043	091.870	00.112	26.083	26.599	16.30	5.00	29.550	02.303	-	298.683	185.183	15.983
02/08/21	062.743	1.036.600	025.740	7.668.890	938.318	00.738	26.252	21.202	16.30	5.00	07.110	-	-	261.533	195.434	06.907
03/08/21	046.000	3.234.600	276.271	18.622.873	072.791	01.062	10.801	8.240	16.30	6.00	20.000	20.000	-	260.282	176.116	08.308
04/08/21	026.202	2.800.800	240.212	1.702.885	033.184	02.602	12.001	9.201	16.30	6.00	20.000	46.202	-	220.411	02.156	016.103
05/08/21	044.873	2.965.000	027.345	1.700.829	035.111	00.506	26.387	21.318	16.30	6.00	00.500	-	100.000	302.523	102.353	01.203
06/08/21	026.022	2.228.400	041.008	2.212.820	1.021.272	00.500	22.100	21.380	16.30	6.00	190.000	26.002	-	260.000	176.282	02.303
07/08/21	026.000	4.250.510	041.700	0.114.268	006.184	00.000	42.000	23.388	16.30	6.00	00.200	-	-	367.193	006.188	06.078
08/08/21	036.303	4.930.810	005.102	0.000.000	1.131.000	00.000	00.000	4.200	16.30	6.00	143.000	01.000	29.000	290.000	102.000	00.000
09/08/21	012.000	5.243.000	290.700	0.000.000	1.500.200	00.000	00.000	0.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
10/08/21	026.202	6.284.000	000.000	0.000.000	1.823.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
11/08/21	012.000	6.702.000	005.000	0.000.000	1.812.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	100.000	24.000	-	000.000	002.200	011.202
12/08/21	015.783	7.888.000	000.000	0.000.000	2.000.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	-	00.000	44.474	000.000	000.000	00.000
13/08/21	000.000	8.276.320	000.000	0.000.000	2.123.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	-	-	-	000.000	000.000	00.000
14/08/21	000.000	8.732.000	000.000	0.000.000	2.207.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	100.000	00.000	-	000.000	000.000	00.000
15/08/21	000.000	9.218.000	000.000	0.000.000	2.291.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
16/08/21	000.000	9.704.000	000.000	0.000.000	2.376.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
17/08/21	000.000	10.190.000	000.000	0.000.000	2.460.400	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
18/08/21	000.000	10.676.000	000.000	0.000.000	2.544.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
19/08/21	000.000	11.162.000	000.000	0.000.000	2.629.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
20/08/21	000.000	11.648.000	000.000	0.000.000	2.713.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
21/08/21	000.000	12.134.000	000.000	0.000.000	2.798.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
22/08/21	000.000	12.620.000	000.000	0.000.000	2.882.400	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
23/08/21	000.000	13.106.000	000.000	0.000.000	2.966.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
24/08/21	000.000	13.592.000	000.000	0.000.000	3.051.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
25/08/21	000.000	14.078.000	000.000	0.000.000	3.135.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
26/08/21	000.000	14.564.000	000.000	0.000.000	3.220.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
27/08/21	000.000	15.050.000	000.000	0.000.000	3.304.400	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
28/08/21	000.000	15.536.000	000.000	0.000.000	3.388.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
29/08/21	000.000	16.022.000	000.000	0.000.000	3.473.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
30/08/21	000.000	16.508.000	000.000	0.000.000	3.557.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	17.000.000	000.000	0.000.000	3.642.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	17.492.000	000.000	0.000.000	3.726.400	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	17.984.000	000.000	0.000.000	3.810.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	18.476.000	000.000	0.000.000	3.895.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	18.968.000	000.000	0.000.000	3.979.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	19.460.000	000.000	0.000.000	4.064.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	19.952.000	000.000	0.000.000	4.148.400	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	20.444.000	000.000	0.000.000	4.232.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	20.936.000	000.000	0.000.000	4.317.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	21.428.000	000.000	0.000.000	4.401.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	21.920.000	000.000	0.000.000	4.486.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	22.412.000	000.000	0.000.000	4.570.400	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	22.904.000	000.000	0.000.000	4.654.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	23.396.000	000.000	0.000.000	4.739.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	23.888.000	000.000	0.000.000	4.823.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	24.380.000	000.000	0.000.000	4.908.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	24.872.000	000.000	0.000.000	4.992.400	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	25.364.000	000.000	0.000.000	5.076.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	25.856.000	000.000	0.000.000	5.161.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	26.348.000	000.000	0.000.000	5.245.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	26.840.000	000.000	0.000.000	5.330.000	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	27.332.000	000.000	0.000.000	5.414.400	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	27.824.000	000.000	0.000.000	5.498.800	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	28.316.000	000.000	0.000.000	5.583.200	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	00.000
31/08/21	000.000	28.808.000	000.000	0.000.000	5.667.600	00.000	00.000	00.000	16.30	6.00	00.000	-	-	000.000	000.000	

Tabel .2 Hasil Pra Survey Disiplin KerjaPT. Mutiara Sawit Lestari

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN	
		SETUJU	TIDAK SETUJU
1.	Memiliki tujuan dan kemampuan kerja	50	30
2.	Mendapatkan teladan pemimpin	47	33
3.	Faktor balas jasa	38	42
4.	Mendapatkan keadilan	51	29
5.	Ketegasan bekerja	44	36
Total		230	170
Rata-Rata		46	34

No	Item Pernyataan	SS		S		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki tujuan dan kemampuan kerja	38	34	30	27	17	15	25	25	111	100
2	Mendapatkan teladan pemimpin	43	39	30	27	21	19	14	13	111	100
3	Faktor balas jasa	40	36	25	23	25	23	20	18	111	100
4	Mendapatkan keadilan	43	39	17	15	26	23	25	23	111	100
5	Ketegasan bekerja	39	35	17	15	29	26	24	22	111	100
Total		104		99		119		111		-	-

Sumber: PT. Mutiara Sawit Lestari

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja yaitu tidak memiliki tujuan dan kemampuan kerja, tidak mendapatkan teladan pemimpin, faktor balas jasa, tidak mendapatkan keadilan dan tidak terdapat ketegasan kerja. Sehingga disiplin kerja belum sepenuhnya terpenuhi.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja Pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya hasil kerja yang optimal maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Tabel .3 Perhitungan Pra Survey Kinerja Pegawai PT. Mutiara Sawit Lestari

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN	
		YA	TIDAK
1.	Kualitas Kinerja Pegawai Meningkatkan	41	39
2.	Kuantitas Pekerjaan Pegawai Mendukung Kinerja Pegawai Yang Baik	36	44
3.	Ketepatan Waktu Pegawai Dalam Bekerja Mendukung Kinerja Pegawai Yang Baik	32	48
4.	Efektivitas Waktu Dan Pekerjaan Dari Pekerja Mendukung Kinerja Pegawai Yang Baik	52	28
5.	Kemandirian Pegawai Dalam Mengerjakan Tugas Dan Tanggung Jawab Mendukung Kinerja Pegawai Yang Baik	47	33
Total		208	192
Rata-Rata		42	38

Dari hasil prasurvey pada Tabel 3 terlihat dari pernyataan Pekerjaan yang dilakukan menghasilkan Kualitas Kinerja Pegawai Meningkatkan yang baik diperoleh jawaban setuju sebanyak 41 pegawai dan jawaban tidak setuju sebanyak 39 pegawai, pernyataan Kuantitas Pekerjaan Pegawai Mendukung Kinerja Pegawai Yang Baik diperoleh jawaban setuju 36 pegawai dan jawaban tidak setuju 44 pegawai pernyataan Ketepatan Waktu Pegawai Dalam Bekerja Mendukung Kinerja Pegawai Yang Baik diperoleh jawaban setuju sebanyak 32 pegawai dan jawaban tidak setuju sebanyak 48 pegawai, pernyataan Efektivitas Waktu Dan Pekerjaan Dari Pekerja Mendukung Kinerja Pegawai Yang Baik diperoleh jawaban setuju sebanyak 52 pegawai dan jawaban tidak setuju sebanyak 28 pegawai dan pernyataan Kemandirian Pegawai Dalam Mengerjakan Tugas Dan Tanggung Jawab Mendukung Kinerja Pegawai Yang Baik diperoleh jawaban setuju sebanyak 47 pegawai dan jawaban tidak setuju sebanyak 33 pegawai.

Kinerja pegawai adalah kebijakan yang digunakan pimpinan untuk berhubungan dengan pekerja lainnya agar mereka mau mengubah tingkah laku dan bisa meningkatkan kesadaran dan ketersediaan pegawai dalam mematuhi segala kebijakan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan tercipta hasil kerja yang optimal dari para pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Asfar & Anggraeni, 2020).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Darmadi, 2020).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan (Widyaningrum, 2019).

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya (Farida & Hartono, 2016).

2) Indikator Lingkungan Kerja

Lebih lanjut dikatakan bahwa Indikator lingkungan kerja yang adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.

b) Suhu udara

Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Suara bising

Suara yang buyinya sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja pegawai yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

d) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya membermanfaatkan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak

mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan (Asfar & Anggraeni, 2020).

B. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya (Darmadi, 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensi terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Asfar & Anggraeni, 2020).

Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan.

2) Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut

dikatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya ialah :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

b) Keteladanan pemimpin

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawai.

c) Balas jasa

Mendorong terwujudnya Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Ketegasan

Atasan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

f) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan (Asfar & Anggraeni, 2020).

C. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan

menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Tyas & Sunuharyo, 2018).

2) Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

- a) Kualitas Kerja.
- b) Kuantitas Kerja.
- c) Tanggung Jawab.
- d) Kerjasama.
- e) Inisiatif (Darmadi, 2020).

III. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Deskriptif kuantitatif merupakan penelitian berdasarkan pendekatan angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Fiqi (2018) bahwa populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari bulan maret 2022, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Mutiara Sawit Lestari yang berjumlah 100 pegawai.

Menurut Fiqi (2018) bahwa menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada populasinya). ntuk menentukan jumlah sampel, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Di mana:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktertarikan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Populasi (N) berjumlah 100 orang dengan taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka besarnya pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100(5\%)^2}$$
$$n = \frac{100}{1 + 100(0.0025)}$$
$$n = \frac{100}{1 + 0.25}$$
$$n = 80$$

Berdasarkan perhitungan diatas dengan jumlah populasi 80 pegawai, maka ukuran sampel yang diperoleh sebesar 80 pegawai.

Penelitian ini memakai 2 uji analisis yaitu analisis deskriptif dan uji analisis statistik Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan, meringkas dan membuat summary data agar lebih mudah dibaca dan digunakan. Penelitian ini menggunakan tabel analisis deskriptif.

Menurut Puspitasari (2021) bahwa dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda (Multiple Regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan mengestimasi dan / memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

$$Y_i = 0 + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

0 = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

E = Standar Error

Uji analisis statistik pada penelitian ini dibagi menjadi 4 bagian pengujian yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. 1) Uji kualitas data meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji analisis faktor dan uji analisis regresi berganda; 2) Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi; 3) Menurut Puspitasari (2021) Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada

atau tidaknya kolerasi antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian Hipotesis meliputi uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji f) dan koefisien determinasi (R²).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

1) Statistik Deskriptif Responden Penelitian

Sebagian besar pegawai di PT. Mutiara Sawit Lestari adalah berjenis kelamin pria. Hal ini dapat dilihat pada tabel yaitu:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Pria	57	71
2	Wanita	23	29
	Jumlah	80	100

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden dengan responden pria paling banyak dari wanita.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	%
1	20-30	26	33
2	31-40	18	23
3	41-50	19	24
4	>50	17	21
	Jumlah	80	100

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah usia responden 20-30 tahun.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SMA	5	6
2	D1	9	11
3	D3	16	20
4	S1	50	63
	Jumlah	80	100

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok S1.

2) Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis distribusi jawaban responden merupakan bentuk uraian atau penjelasan terhadap seluruh jawaban yang diberikan responden terhadap angket penelitian. Diketahui penelitian ini terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Berikut penjelasan atau uraian terhadap jawaban responden berdasarkan angket kuesioner yang diberikan peneliti terhadap PT. Mutiara Sawit Lestari:

a) Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang dilakukan terhadap Pegawai PT. Mutiara Sawit Lestari diperoleh jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1), yaitu:

Tabel 7. Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan	19	24	13	16	24	30	2	3	22	28	80	100
2	Suhu Udara	13	16	8	10	16	20	18	23	24	31	80	100
3	Suara Bising	25	31	0	0	31	39	2	3	22	28	80	100
4	Penggunaan Warna	14	18	1	1	21	26	28	35	16	20	80	100
5	Ruang Gerak	20	25	22	28	11	14	3	4	24	30	80	100
Total		91		44		103		53		109		-	-

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 7 di atas tentang jawaban responden terhadap angket kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja yaitu:

1. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 pada pernyataan Suara Bising dengan persentase 31%.
2. Responden menjawab Setuju (S) sebanyak 22 pada pernyataan Ruang Gerak dengan persentase 28%.
3. Responden menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 31 pada pernyataan Suara Bising dengan persentase 39%.
4. Responden menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 28 pada pernyataan Penggunaan Warna dengan persentase 35%.

5. Responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 24 pada pernyataan Suhu Udara dengan persentase 31%.

b) Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang dilakukan terhadap Pegawai PT. Mutiara Sawit Lestari diperoleh jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X2), yaitu:

Tabel 8. Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	SS		S		TS		KS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki tujuan dan kemampuan kerja	19	24	11	14	24	30	10	13	16	20	80	100
2	Mendapatkan teladan pemimpin	12	15	6	8	7	9	23	29	32	40	80	100
3	Faktor balas jasa	25	31	0	0	39	49	0	0	16	20	80	100
4	Mendapatkan keadilan	12	15	0	0	25	31	27	34	16	20	80	100
5	Ketegasan bekerja	18	23	30	38	0	0	10	13	22	28	80	100
	Total	86		47		95		70		70		-	-

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 8 di atas tentang jawaban responden terhadap angket kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja yaitu:

1. Responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 pada pernyataan Memiliki tujuan dan kemampuan kerja dengan persentase 31%.
2. Responden menjawab Setuju (S) sebanyak 30 pada pernyataan Mendapatkan teladan pemimpin dengan persentase 38%.
3. Responden menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 39 pada pernyataan Faktor balas jasa dengan persentase 49%.
4. Responden menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 27 pada pernyataan Mendapatkan keadilan dengan persentase 34%.
5. Responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 32 pada pernyataan Ketegasan bekerja dengan persentase 40%

A. Analisis Statistik**1) Uji Kualitas Data****a) Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Kriteria penyusunan validitas suatu angket kuesioner adalah: 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan atau pertanyaan dapat dinyatakan valid; 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan atau pertanyaan dapat dinyatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Data yang digunakan untuk uji validitas X1 adalah data hasil kuisisioner Lingkungan Kerja.

Tabel 9. Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung} Variabel X ₁ (Lingkungan Kerja)	r_{tabel} (0,05)	Keterangan
1.	1	0.861	0,2213	Valid
2.	2	0.885	0,2213	Valid
3.	3	0.909	0,2213	Valid
4.	4	0.914	0,2213	Valid
5.	5	0.886	0,2213	Valid

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 9 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan atau item kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) $> r_{tabel}$.

2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Data yang digunakan untuk uji validitas X2 adalah data hasil kuisisioner Disiplin Kerja.

Tabel 10. Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung} Variabel X_1 (Disiplin Kerja)	r_{tabel} (0,05)	Keterangan
1.	1	0.895	0,2213	Valid
2.	2	0.924	0,2213	Valid
3.	3	0.926	0,2213	Valid
4.	4	0.925	0,2213	Valid
5.	5	0.911	0,2213	Valid

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 10 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan atau item kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja dikatakan valid, karena nilai rhitung (Pearson Correlation) > rtabel.

3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Data yang digunakan untuk uji validitas Y adalah data hasil kuisisioner Kinerja Pegawai.

Tabel 11. Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung} Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)	r_{tabel} (0,05)	Keterangan
1.	1	0.916	0,2213	Valid
2.	2	0.889	0,2213	Valid
3.	3	0.881	0,2213	Valid
4.	4	0.948	0,2213	Valid
5.	5	0.934	0,2213	Valid

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 11 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan atau item kuesioner untuk variabel lingkungan kerja dikatakan valid, karena nilai rhitung (Pearson Correlation) > rtabel.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini dapat dilakukan jika sebelumnya telah melakukan uji validitas angket kuesioner terlebih dahulu atau angket kuesioner telah dinyatakan valid sebelumnya. Diketahui bahwa suatu variabel dapat dikatakan handal atau reliabel jika jawaban yang diberikan terhadap pernyataan selalu tetap atau konsisten. Selanjutnya, berdasarkan hasil

perhitungan uji reliabilitas dari keempat variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r- teori	Kriteria
1	Lingkungan Kerja	0.828	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.831	0.60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.830	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 12 tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0.828, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,831 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,604 ternyata memiliki nilai “Cronbach’s Alpha” > 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal atau reliabel.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Seperti pada tabel 4.10 yaitu:

Tabel 13. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64375400
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.089
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Pada tabel 13, hasil Kolmogorov_Smirnov diatas maka Kinerja Pegawai (Y) = 0.071 yang artinya > 0.05 maka populasi berdistribusi normal.

a) Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dimana bila nilai VIF > 10 , maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.473	.253		1.870	.065		
Lingkungan Kerja	.372	.092	.378	4.043	.000	.998	1.002
Disiplin Kerja	.405	.091	.415	4.449	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lebih lanjut, hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 14 diatas dan penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kriteria penilaian, dengan nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 0,998 yang berarti $0,998 > 0,10$, variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0,998 yang berarti $0,998 > 0,10$, variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 0,998 yang berarti $0,998 > 0,10$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Kriteria penilaian, dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Lingkungan Kerja yaitu sebesar 1,002 yang berarti $1,002 < 10$, untuk variabel Disiplin Kerja dengan nilai VIF sebesar 1,002 yang berarti $1,002 < 10$. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa

tidak ada terjadi multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini. Hal ini dapat membuktikan bahwa data yang terdapat pada penelitian ini dapat dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b) Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. “Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot, jika ada pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi”.

c) Uji Glejser

Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ini terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan variable independen (Bebas) dengan nilai absolute residualnya, model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 15. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.473	.253		1.870	.065		
Lingkungan Kerja	.372	.092	.378	4.043	.000	.998	1.002
Disiplin Kerja	.405	.091	.415	4.449	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 15 Hasil Uji Glesjer dapat dilihat pada nilai Sig masing-masing variabel berada dibawah nilai 0.05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Model Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS Statistics 26.0 for Windows, maka hasil persamaan regresi linier berganda penelitian dapat dilihat pada tabel 16 yaitu:

Tabel 16. Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.473	.253		1.870	.065		
Lingkungan Kerja	.372	.092	.378	4.043	.000	.998	1.002
Disiplin Kerja	.405	.091	.415	4.449	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 16, model persamaan regresi linier berganda dalam persamaan ini adalah :

$$Y = 0.473 + 0.372X_1 + 0.405X_2$$

Lebih lanjut, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 16 diatas dan penjelasannya sebagai berikut:

1. Kriteria penilaian, dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 0,372 yang berarti $0,372 > 0,10$, variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0,405 yang berarti $0,405 > 0,10$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Kriteria penilaian, dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Lingkungan Kerja yaitu sebesar 1,002 yang berarti $1,002 < 10$, untuk variabel Disiplin Kerja dengan nilai VIF sebesar 1,002 yang berarti $1,002 < 10$. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini. Hal

ini dapat membuktikan bahwa data yang terdapat pada penelitian ini dapat dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3) Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$$n = \text{jumlah sampel, } n = 80$$

$$k = \text{jumlah variabel yang digunakan, } k = 3$$

$$\text{Maka : derajat bebas} = n - k = 80 - 3 = 77$$

Uji thitung yang dilakukan adalah uji dua arah, maka ttabel yang digunakan $\frac{1}{2}$ atau t (0.05 : 77) sehingga didapat nilai ttabel = 1.99125. Berdasarkan pengujian, maka hasil uji t penelitian terlihat pada tabel 4.14 yaitu:

Tabel 17. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.473	.253		1.870	.065		
Lingkungan Kerja	.372	.092	.378	4.043	.000	.998	1.002
Disiplin Kerja	.405	.091	.415	4.449	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 17 dapat dilihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja adalah 4.043 dan t_{tabel} 1.99125 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.043 > 1.99125$), dan signifikan (Sig.) < 5% ($0.00 < 0.05$) artinya H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja adalah 4.449 dan t_{tabel} 1.99125 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.449 > 1.99125$), dan signifikan ($Sig.$) $< 5\%$ ($0.00 < 0.05$) artinya H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh dari variabel X1, X2 berupa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.148	2	8.074	18.990	.000 ^b
	Residual	32.739	77	.425		
	Total	48.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Pada Tabel 18 diatas dapat dilihat nilai hasil Uji F pada penelitian ini, namun sebelumnya harus ditentukan dahulu nilai dari F tabel. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah: $df (n-1)$ adalah $n - k = 80 - 3 = 77$ pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai F_{tabel} adalah 2,72. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.990 > 2,72$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka Ha diterima.

c. Hasil Uji Determinasi (R-Square)

Uji determinasi atau R-Square adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan berapa persen pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan koefisien determinasi.

Tabel 19. Hasil Uji Determinasi (R-Square)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.313	.652

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom R Square = 0.330, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 33% dan sisanya yaitu 67% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.

Tingkat hubungan yang kuat ini dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi.

Tabel 20. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2001, hal. 227)

V. KESIMPULAN

Kesimpulan didapatkan dari beberapa rumusan masalah yang ditemukan pada penelitian ini dan menguji data yang berkaitan sehingga mendapat kesimpulan yaitu :

1. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja adalah 4.449 dan t_{tabel} 1.98217 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.449 > 1.98217$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.00 < 0.05$) artinya H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.990 > 2,72$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka H_a diterima.
3. Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom R Square = 0.330, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 33% dan sisanya yaitu 67% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.

Saran didapatkan dari beberapa kelemahan ataupun kekurangan dari penelitian ini yaitu:

1. Sebaiknya PT. Mutiara Sawit Lestari dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Sebaiknya penelitian ini menggunakan lebih banyak sampel sehingga hasil akurasi yang diperoleh lebih akurat.
3. Sebaiknya penelitian ini menggunakan lebih banyak variabel x sehingga dapat diketahui tingginya pengaruh terhadap variabel y.

REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17-29.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Fiqi, M. A. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TIARA ABADI PAMEKASAN. *Journal of Islamic Economic and Social*, 215-250.
- Hani, H. T. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurkocim, & Nurlaila. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 28-40.
- Primanto, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kepala Dinas Dan Disiplin Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Magister Ilmu Administrasi*, 1-10.
- Puspitasari, Y. M., & Ningsih, L. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 185-198.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Sururama, Rahmawati, & Rizki, A. (2020). *Pengawasan Pemerintahan*. Bandung: Cendekia Press.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172-180.
- Widyaningrum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yasmeardi, F., & Putri, E. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawaikantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Public Administration, Business dan Rural Development Planning*, 8-20.