

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang

Muhammad Arief

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen0234@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 10 Mei 2023
Disetujui 15 Mei 2023
Diterbitkan 31 Mei 2023

Kata Kunci:

Disiplin; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.

DOI:
10.32493/jism.v3i2

Keywords:

Discipline; Work environment; Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Sampel yang diambil adalah pegawai PT Raksasa Laju Lintang yang berjumlah 67 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dengan Sampling Jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah korelasi regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Giant Laju Lintang. The research method used is a quantitative method with a descriptive and associative approach, using a questionnaire as a tool for data collection. The samples taken were employees of PT Titanic Laju Lintang totaling 67 people. To determine the number of samples with Saturated Sampling. The analytical tool used is the regression correlation. The results showed that partially and simultaneously Discipline and Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance at PT Giant Laju Lintang.

How to cite: Arief, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(2) 418-427. DOI: 10.32493/jism.v3i2.32054



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktifitas untuk mencapai suatu tujuan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan lembaga itu sendiri. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga harus berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya yang telah dibebankan. Setiap organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan manajemen untuk menjaga keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kegiatan yang bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna tercapainya tujuan organisasi.

Agar pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat terlaksana apabila didukung sumber daya manusia yang menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor pendukung yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai menurun yaitu salah satunya dari disiplin pegawai yang masih sangat rendah (Mangkunegara, 2016:145). Dari hasil wawancara dengan beberapa staf PT Raksasa Laju Lintang dapat ditemukan keluhan bahwa masalah peningkatan disiplin kerja yaitu kurangnya menaati tata tertib, ketentuan – ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun dan tujuan perusahaan belum tercapai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2015:132). Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, (Sedarmayanti, 2015:132). Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapat berkenaan lingkungan kerja, diketahui lingkungan kerja pegawai pada perusahaan ini masih belum kondusif, seperti (1) komunikasi para pegawai dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, (2) adanya pegawai yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan dengan pegawai lainnya, (3) ruangan kerja yang sempit serta tata letak yang kurang baik, (4) suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari tingkat kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan pada penurunan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Zesbendri & Ariyanti (2010), Hermansyah & Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014), Pricilya, Wuysang & Tawas (2016) yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Kharisma (2013), Crissda (2013), Vita (2014), Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin

Hasibuan (2016:115) mengemukakan bahwa disiplin adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Pengertian disiplin menurut Edy Sutrisno (2016:89) adalah sebagai berikut: “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Sinambela (2016:335) memberikan definisi tentang disiplin yaitu: “Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan -aturan yang sudah di tetapkan”.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) pengertian lingkungan kerja adalah sebagai berikut: “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 sebagainya”. Sedarmayanti (2015:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Sunyoto (2015:38), memberikan definisi bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Adapun menurut Sutrisno (2016:116) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi. Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu”. Afandi (2018:83) memberikan definisi kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Sinambela (2016:483) bahwa kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda”.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Raksasa Laju Lintang yang beralamat di Jalan Lingkar Luar Barat no. 88. Puri Kembangan, Jakarta Barat, 11610. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT. Raksasa Laju Lintang dengan sampel berjumlah 67 orang pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin			
X1.1	0,774	0,240	Valid
X1.2	0,762	0,240	Valid
X1.3	0,801	0,240	Valid
X1.4	0,926	0,240	Valid
X1.5	0,924	0,240	Valid
X1.6	0,914	0,240	Valid
X1.7	0,923	0,240	Valid
X1.8	0,930	0,240	Valid
X1.9	0,907	0,240	Valid
X1.10	0,823	0,240	Valid
Lingkungan Kerja			
X2.1	0,711	0,240	Valid
X2.2	0,794	0,240	Valid
X2.3	0,812	0,240	Valid
X2.4	0,857	0,240	Valid
X2.5	0,871	0,240	Valid
X2.6	0,866	0,240	Valid
X2.7	0,897	0,240	Valid
X2.8	0,882	0,240	Valid
X2.9	0,862	0,240	Valid
X2.10	0,853	0,240	Valid
Kinerja Pegawai			
Y.1	0,931	0,240	Valid
Y.2	0,952	0,240	Valid
Y.3	0,957	0,240	Valid
Y.4	0,982	0,240	Valid
Y.5	0,957	0,240	Valid
Y.6	0,961	0,240	Valid
Y.7	0,905	0,240	Valid
Y.8	0,964	0,240	Valid
Y.9	0,984	0,240	Valid
Y.10	0,947	0,240	Valid

Sumber: data diolah

Dari Tabel 1 hasil uji validitas maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,240 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Disiplin, Motivasi, dan kinerja pegawai adalah valid. Sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Disiplin (X1)	0,964	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,969	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,989	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,93805368
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,081
	Negative	-0,091
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah

Pada tabel 3 dapat menunjukkan bahwa nilai probabilitas (asypm.Sig.) $0.200 > 0.05$, yang menunjukkan bahwa model regresi telah terdistribusi secara normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari hasil penelitian pada variabel bebas dan variabel terikat mempunyai nilai varian yang sama atau tidak. Dikatakan mempunyai nilai varian yang sama/ tidak berbeda (homogen) apabila taraf signifikansinya yaitu $\geq 0,05$ dan

jika taraf signifikansinya yaitu $< 0,05$ maka data disimpulkan tidak mempunyai nilai varian yang sama/ berbeda (tidak homogen).

Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas X_1 Terhadap Y
Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	Based on Mean	1,216	8	45	0,312
	Based on Median	0,861	8	45	0,556
	Based on Median and with adjusted df	0,861	8	41,103	0,556
	Based on trimmed mean	1,271	8	45	0,282

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil output uji homogenitas varians dengan menggunakan uji Levene pada Tabel 4 nilai probabilitas pada kolom signifikansi adalah 0,312. Karena nilai probabilitas signifikansinya lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan kinerja pegawai berasal dari populasi populasi yang mempunyai varians yang sama, atau kedua variabel tersebut homogen.

Tabel 5 Hasil Uji Homogenitas X_2 Terhadap Y
Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	Based on Mean	1,924	9	48	0,071
	Based on Median	1,109	9	48	0,375
	Based on Median and with adjusted df	1,109	9	42,453	0,377
	Based on trimmed mean	2,022	9	48	0,057

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil output uji homogenitas varians dengan menggunakan uji Levene pada Tabel 5 nilai probabilitas pada kolom signifikansi adalah 0,071. Karena nilai probabilitas signifikansinya lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai berasal dari populasi populasi yang mempunyai varians yang sama, atau kedua variabel tersebut homogen.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,314	1,728		14,070	0,000
	Disiplin	0,160	0,050	0,314	3,189	0,002
	Lingkungan Kerja	0,208	0,037	0,553	5,611	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda: $Y = 24,314 + 0,160X_1 + 0,208X_2$ Nilai konstanta sebesar 24,314 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin dan lingkungan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai akan tetap bernilai 24,314. Nilai regresi $0,160X_1$ artinya apabila variabel disiplin (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,160 satuan. Nilai regresi $0,208X_2$ artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin (X_1) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,208 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	0,623	0,612	3,999

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,623 yang artinya variabel disiplin (X_2) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,314	1,728		14,070	0,000
	Disiplin	0,160	0,050	0,314	3,189	0,002
	Lingkungan Kerja	0,208	0,037	0,553	5,611	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 3,189 > t_{tabel} 1,997$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang. Pada variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5,611 > t_{tabel} 1,997$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang.

Tabel 9 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1694,484	2	847,242	52,976	,000 ^b
	Residual	1023,546	64	15,993		
	Total	2718,030	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel IV.29 diperoleh nilai $F_{hitung} 52,976 > F_{tabel} 3,99$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan peran terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai $t_{hitung} 3,189 > t_{tabel} 1,997$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang. Disiplin merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin, maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu instansi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya. Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja instansi terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidaksiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan instansi tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari instansi yang bersangkutan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2017) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Beno dan Irawan (2019) juga menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai $t_{hitung} 5,611 > t_{tabel} 1,997$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian Sabaruddin dan Marissa (2018) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai $F_{hitung} 52,976 > F_{tabel} 3,99$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan peran terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang. Disiplin dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam suatu instansi. Disiplin yang ditanamkan pimpinan kepada bawahannya dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena pegawai menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang berjalan secara adil dan konsisten memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi pegawai. Dengan hal tersebut pegawai akan memaksimal kinerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada instansi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2017) yang menyatakan Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Beno dan Irawan (2019) juga menyatakan Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 3,189 > t_{tabel} 1,997$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang, hal ini dapat dilihat dari nilai. $t_{hitung} 5,611 > t_{tabel} 1,997$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang. Secara simultan Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang, hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 52,976 > F_{tabel} 3,99$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan peran terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto (2013), Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Artana (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. Jurnal *Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1):h:66
- Athar, H.S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT. 5(1). 57-64.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang*. Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>.
- Crissida (2013), Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Summit Oto Finance Cabang Jember, Jurnal *Manajemen Ekonomi Universitas Jember*.
- I Wayan Juniantara (2015), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar
- Kharisma (2013), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara, Jurnal *Manajemen Ekonomi Universitas Negeri Semarang*
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

- 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.
- Permana, Hafidz Indra.(2011), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang), Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Robbins, S. P. (2006), Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika), Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Sabaruddin & Marissa. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari*. Jurnal Mega Aktiva. 7(1) 11-19.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Shalahuddin. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser*. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen. I(1)
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS.
- Susetyo, Kusmaningtyas, Tjahjono (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 - 93
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Vita (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta, Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Were M. Susan, W Gakure, E. K Kiraithe dan A.G Waititu (2012), *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi*, Kenya, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 23; December 2012
- Yakin, Handoko dan Sutrisno (2013), Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto, Jurnal Administrasi Publik Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 -145
- Yasa dan Utama (2014), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran, Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali Indonesia.