

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju

Muh. Ferils¹, Karmila² Indah Ramayani³
Universitas Muhammadiyah Mamuju, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah
Polewali Mandar

Email : 1muh.ferils89@gmail.com, 2karmilaali772@gmail.com,
indahramayani@itbmpolman.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel penelitian baik itu variabel terikat maupun variabel bebas. teknik penarikan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *sampling total*, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 30 responden. Teknik Pengolaan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Sedangkan uji hipotesis menggunakan Uji Parsial (uji t), Uji Simultan (uji f) serta Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai signifikan 0,001 dan variabel kedisiplinan dengan nilai signifikan 0,006, sedangkan uji simultan menunjukkan nilai f_{hitung} 63.040 dengan signifikan 0,000, sehingga dapat dilihat nilai signifikan dari kedua variabel lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju, dan Variabel Lingkungan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Finance Cabang Mamuju dengan nilai Beta paling tinggi sebesar 0,463 dengan tingkat signifikan paling rendah yaitu 0,001, jika dibandingkan dengan nilai variabel kedisiplinan sebesar 0,388 dengan tingkat signifikansi paling tinggi yaitu 0,006.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and discipline variables on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Mamuju Branch. The research method used is by using quantitative methods with a descriptive approach. The associative method aims to see the relationship between research variables, both dependent and independent variables. The sampling technique used non-probability sampling with total sampling technique, in this study all the population was sampled with a total of 30 respondents. Data processing techniques by testing research instruments using validity tests, reliability tests and multiple linear regression analysis. While the hypothesis test using Partial Test (t test), Simultaneous Test (f test) and the correlation coefficient (R) and the coefficient of determination (R^2). The results in this study indicate the Work Environment Variable with a significant value of 0.001 and the discipline variable with a significant value of 0.006, while the simultaneous test shows the fcount value of 63.040 with a significant value of 0.000, so it can be seen that the significant value of both variables is less than 0.05. Thus, it can be stated that work environment and discipline variables have a significant effect on employee performance at PT Adira Dinamika Multi Finance Mamuju Branch, and work environment variables that are more dominant influence on employee performance at PT Adira Finance Mamuju Branch with the highest Beta value of 0.463 with the most significant level. low that is 0.001, when compared with the value of the discipline variable of 0.388 with the highest level of significance is 0.006.

Keywords: Work Environment, Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk kemudian diproses menjadi *output* berupa hal yang dapat meraih terciptanya tujuan organisasi. Beberapa sumber daya tersebut berupa modal atau uang, teknologi sebagai penunjang proses produksi, metode atau strategi untuk beroperasi, serta manusia yang menjadi pemeran utamanya. Diantara berbagai sumber daya yang memiliki andil terbesar dan yang sangat memengaruhi produktifitas kerja adalah *man power* atau kekuatan manusianya, maka dari itu diperlukan suatu sistem tata kelola manusia yang baik dalam suatu organisasi. Menurut Kasmir (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholders”.

Kinerja organisasi dapat meningkat ketika karyawan merasa nyaman melakukan aktivitas pekerjaannya, ketika rasa nyaman tercipta maka produktifitas dalam bekerja akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang maksimal, begitupun sebaliknya ketika tidak merasa nyaman dalam bekerja maka produktifitas kerja akan menurun dan berpengaruh terhadap turunnya hasil kerja karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Fahmi (2021), kinerja merupakan “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik itu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode tertentu”.

“Kemajuan perusahaan di pengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya” Rivai *et all* (2018). Memenuhi tuntutan lingkungan artinya dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut, perusahaan haruslah mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan lingkungan

perusahaan, karena lingkungan kerja itu dapat memengaruhi *performance* karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Ketika lingkungan kerja kondusif, nyaman dan aman akan berimplikasi pada produktivitas kerja karyawan meningkat serta akan memacu timbulnya kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kineja karyawan. Sebaliknya, jika seorang karyawan melakukan aktivitas kerjanya dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif serta tidak dapat mendukung dia guna melakukan aktivitas kerjanya dengan optimal, maka dapat membuat karyawan tersebut menjadi malas dalam bekerja, cepat merasa lelah atau bahkan bisa membuat ia sakit sehingga karyawan tersebut kinerjanya menjadi tidak maksimal.

Selain lingkungan kerja faktor yang dianggap berkorelasi kuat terhadap pencapaian kinerja organisasi adalah perilaku karyawan yang tidak disiplin. Subyantoro & Suwanto (2020), menyatakan disiplin kerja merupakan “suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada didalam organisasi tempat dimana ia bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik dari pada sebelumnya”. Untuk menciptakan kedisiplinan pada awalnya dapat dilakukan dengan metode pemaksaan, tetapi dengan adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus maka disiplin dengan sendirinya melekat dan membudaya dari dalam diri sehingga akan dirasakan sebagai kebutuhan serta kebiasaan.

Penelitian ini diselenggarakan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Mamuju. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan pembiayaan non bank di mamuju. Fenomena yang di temui saat observasi, penataan ruang kerja yang tidak rapi dikarenakan volume ruangan tidak sebanding dengan isinya, beberapa fasilitas sarana dan prasarana yang kurang memadai, hal ini disebabkan karena saat ini kantornya berstatus kantor sewaan, karna kantor utamanya rusak akibat gempa yang melanda kota mamuju pada 15 januari 2021. Selain itu hubungan emosional berupa komunikasi dua arah juga mengalami kendala karena adanya perolingan jam kerja. Faktor selanjutnya adalah terkait kedisiplinan,

beberapa karyawan yang tidak taat terhadap aturan jam kerja, beberapa karyawan sering telat masuk kantor dan pulang cepat, beberapa pegawai tidak berseragam sesuai aturan di waktu kerja.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Job performance* atau *actual performance* ataupun *level of performance*, yang merupakan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah “hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Pendapat senada dikemukakan Suparyadi (2015), kinerja karyawan adalah “suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan organisasi”.

Lebih lanjut Sumardjo & Priansa (2018), mendefinisikan kinerja pegawai merupakan “perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai, hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik”.

Penulis menarik kesimpulan kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan karyawan tergambar dari mutu dan jumlah hasil kerja yang searah dengan harapan instansi dilakukan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan memperhatikan durasi waktu tertentu, sesuai tugas yang diberikan.

Berdasarkan definisi tersebut disimpulkan pula faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kedisiplinan dalam bekerja, lingkungan kerja, kemampuan individual, beban kerja, pemberian motivasi. Sedangkan indikator kinerja yakni sikap kerja, kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, komitmen kerja.

2.2. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas kerjanya”.

Pendapat senada dikemukakan Nitisemito (2016), lingkungan kerja sebagai “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas yang diemban, lingkungan ini dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2017), mendefinisikan lingkungan kerja “suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”

Merujuk definisi sebelumnya, penulis berkesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja disediakan oleh perusahaan yang mendukung karyawan dalam beraktivitas, berupa situasi dan kondisi, sarana dan prasarana serta hubungan emosional yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja ini terbagi atas dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Sedarmayanti (2017) menyatakan Indikator lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan atau penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan dan jam kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan, hubungan kerja antara rekan kerja.

2.3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah “perilaku seseorang yang sesuai peraturan, prosedur kerja, yang ada atau dengan kata lain disiplin itu berupa sikap dan tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Pendapat senada dikemukakan oleh Supomo & Nurhayati (2018), disiplin merupakan “suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh organisasi”.

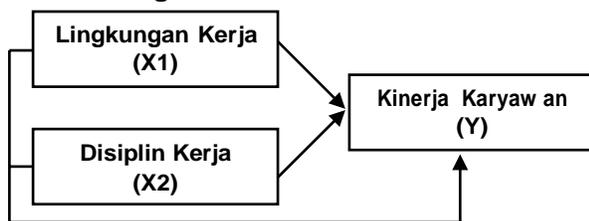
Lebih lanjut Rivai *et al* (2018:599), menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dengan memperhatikan uraian diatas penulis berpemahaman kedisiplinan dalam bekerja merupakan cara atau metode yang digunakan untuk mengatur serta mengubah perilaku

seseorang melaksanakan tugas, berimplikasi pada terciptanya suatu norma-norma atau aturan-aturan yang menjadi budaya dalam tempat kerja. Menurut Rivai *et al* (2018), “terdapat empat jenis disiplin kerja diantaranya disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, perspektif utilitarian”.

Selanjutnya Saydan dalam Subyantoro & Sowarto (2020), menyatakan faktor yang memengaruhi kedisiplinan ialah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidak aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan, tidak adanya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.4. Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut;

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju.
- H3 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:1), secara umum metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel penelitian baik itu variabel terikat

maupun variabel bebas.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju. Penelitian ini dilakukan mulai Bulan Februari 2022 sampai Bulan Mei 2022.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2019:130), Populasi yaitu “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju dengan jumlah 30 Responden.

Sugiyono (2019:131), Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dalam menentukan sampel, haruslah diambil dari populasi yang betul-betul dianggap representatif (mewakili)”. penentuan sampel penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling Total*, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 30 Responden.

3.4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.4.1. Uji Instrumen Penelitian

3.4.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation*.

3.4.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's Alfa $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's Alfa $< 0,6$. Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

3.4.1.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear ini digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Pada regresi berganda variabel X yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y, jumlahnya lebih dari satu. $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

3.4.2. Uji Hipotesis Penelitian

3.4.2.1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Ghozali, 2018), Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2018 98).

3.4.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018), bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

3.4.2.3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Hasil Validitas, Reliabilitas dan Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,717	0,361	Valid
	X1.2	0,838	0,361	Valid
	X1.3	0,855	0,361	Valid
	X1.4	0,848	0,361	Valid
	X1.5	0,853	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,733	0,361	Valid
	X2.2	0,825	0,361	Valid
	X2.3	0,780	0,361	Valid
	X2.4	0,843	0,361	Valid
	X2.5	0,831	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,746	0,361	Valid
	Y2	0,791	0,361	Valid
	Y3	0,808	0,361	Valid
	Y4	0,769	0,361	Valid
	Y5	0,778	0,361	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r_{tabel} *product moment* 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X1)	0,881	0,361	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,859	0,361	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,834	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah di atas r_{tabel} sebesar 0,361. Jadi, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah $\geq 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah tinggi.

Tabel 3

Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.632	1.708		2.127	.043
1 Lingkungan Kerja	.463	.124	.526	3.738	.001
Disiplin Kerja	.388	.129	.425	3.014	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 3 terkait koefisien regresi linear berganda luaran dari program IBM SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 3,632 + 0,463 X_1 + 0,388 X_2$.

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 3, penulis dapat menginterpretasikan sebagai berikut:

(1) Angka *Coefficients* β_0 (Constant), sebesar 3,632 yang artinya bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan dalam

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	84.998	2	42.499	63.040	.000 ^b
1 Residual	18.202	27	.674		
Total	103.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. Maka nilai kinerja karyawan tetap 3,632.

(2) Angka *Coefficients* β_1 (Constant), = 0,463, yang artinya bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 0,463 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

(3) Angka *Coefficients* β_2 (Constant), = 0,388, yang artinya bahwa jika variabel kedisiplinan meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif, artinya terdapat hubungan yang erat dan searah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4.2. Hasil Uji Hipotesis

4.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Stand
					ardize
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.632	1.708		2.127	.043
1 Lingkungan Kerja	.463	.124	.526	3.738	.001
Disiplin Kerja	.388	.129	.425	3.014	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Hasil uji-t menunjukkan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju, dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa hipotesis (H2)

yang menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju, dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 63,040. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan degree of freedom (Df) = $N-K-1 = 30-2-1 = 27$ adalah sebesar 2,91. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 63,040 > F_{tabel} sebesar 2,91 dan juga tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini berarti bahwa Hipotesis (H3) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju dapat diterima atau terbukti

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Selama melakukan pekerjaannya setiap orang pasti akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat menjadikan orang-orang yang berada di dalamnya menjadi merasa nyaman dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan membuat orang-orang yang berada di dalamnya menjadi tidak nyaman dan malas untuk melakukan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ishak dan Tanjung (2017), yang mengatakan bahwa, "Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat".

Lingkungan kerja PT Adira Dinamika Finance cabang mamuju cukup mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian dengan besaran nilai $t_{hitung} = 3.738 > t_{tabel} = 1,703$ yang diperoleh variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_1) = 0,463.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulfiana (2019) yang juga menemukan hasil bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Sub Belang-Belang Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian

tersebut juga diperkuat oleh pendapat Sunyoto (2014:56) yang mengatakan bahwa, "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal".

Selanjutnya, implikasi dari hasil penelitian ini bagi suatu lembaga, instansi ataupun perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan agar selalu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja pegawai bisa maksimal. Instansi juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antara sesama pegawai, dan antara pegawai dengan atasan. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi, karena hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori atau pendapat dari para ahli.

4.3.2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Disiplin ialah sikap dari setiap pegawai yang selalu berkeinginan dengan sungguh-sungguh guna mentaati semua peraturan-peraturan atau norma-norma yang dilandasi oleh keinginan guna melakukan kewajiban, tugas, dan bertingkah laku seperti apa yang seharusnya sesuai berdasarkan tata kelakuan atau peraturan-peraturan yang sudah diberlakukan didalam instansi tempat mereka bekerja.

Disiplin kerja sangat berkaitan erat dengan pelaksanaan pekerjaan, sebab setiap pelaksanaan pekerjaan akan selalu ada prosedur yang terkait didalamnya. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka pelaksanaan pekerjaan akan dapat dilakukan dengan baik dan para pegawai akan dapat bertindak dan berpartisipasi dalam pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam instansi. Hal ini relevan dengan pendapat Singodimejo (2016:212), yang mengatakan bahwa, jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka akan dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

PT Adira Dinamika Multi Finance cabang mamuju menerapkan sikap kedisiplinan cukup baik untuk karyawannya. Hal ini dibenarkan dengan hasil penelitian dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3.014 > 1.703$ yang diperoleh variabel kedisiplinan dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,388.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, implikasi dari hasil penelitian ini bagi suatu lembaga, organisasi atau instansi dapat dijadikan sebagai acuan agar selalu memperhatikan kedisiplinan pegawainya karena telah terbukti dapat memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi, karena hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori atau pendapat dari para ahli.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dengan memperhatikan data empiris yang berhasil dihimpun melalui instrumen penelitian dari para responden, dan setelah dilakukan pengolahan data serta analisis data dengan memakai metode analisis regresi linear berganda, maka dalam bab penutup ini peneliti mengambil kesimpulan yaitu:

- (1) Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai signifikan 0,001 dan variabel kedisiplinan dengan nilai signifikan 0,006, sedangkan uji simultan menunjukkan nilai F_{hitung} 63.040 dengan signifikan 0,000, sehingga dapat dilihat nilai signifikan dari kedua variabel lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju.
- (2) Variabel Lingkungan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Finance Cabang Mamuju dengan nilai Beta paling tinggi sebesar 0,463 dengan tingkat signifikan paling rendah yaitu 0,001, jika dibandingkan dengan nilai variabel kedisiplinan sebesar 0,388 dengan tingkat signifikansi paling tinggi yaitu 0,006.

5.2. Saran

- (1) Berdasarkan hasil penelitian ini yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki indikator pencahayaan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan. Hal ini harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan yang berkaitan dengan suasana lingkungan

kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menggunakan manajemen yang lebih baik dalam mengolah tempat kerja atau tata ruang yang nyaman untuk melakukan pekerjaan dan nyaman bagi karyawan, karena hal tersebut akan menghasikan kinerja dan prestasi karyawan dalam mencapai target perusahaan dengan kenyamanan tempat kerja.

- (2) Berdasarkan hasil penelitian diatas mengatakan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki indikator ketepatan waktu, menggunakan peralatan kerja dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Hal ini harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan yan berkaitan dengan kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga harus konsisten terhadap karyawan mengenai peraturan-peraturan serta ketentuan-ketentuan kerja supaya karyawan dalam bekerja tidak mempunyai keraguan atas dasar peraturan yang tidak pasti.
- (3) Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa dirapkan lebih mengembangkan variabel indepeden dan variabel dependennya supaya menyempurnak penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
- (4) Bagi Perusahaan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju hasil penelitian ini bisa jadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan lingkungan kerja dan kedisiplinan serta berusaha untuk terus meningkatkan karena terbukti bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan yang tinggi memberi efek yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia Teori dan Praktik. PT. Rajagrafindo Persada.

- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kosep-Konsepsi Kunci* (Cetakan Ke). CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Albar, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal E-bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 1(1), 11-11.