



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARENA AGRO ANDALAN

Oleh

Risza Putri Elburdah

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Email: Risza01022@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan dan ntuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan Kabupaten Sanggau secara simultan. Metode Penelitian ini menggunakan Asosiatif kuantatif menggunakan teknik survei melalui sebar kuisoner menggunakan skala likert, menggunakan uji validitas, Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Kuantitatif. Hasil Penelitian ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan. sebesar 46,0% ,Pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan sebesar 0,325 atau sebesar 32,5% dan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan secara simutan sebesar 52,5%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia . Manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam melaksanakannya mengacu pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan telah disahkan oleh perusahaan.

Disiplin adalah hal yang mutlak yang harus ditanamkan disetiap perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan karyawan PT Arena Agro Andalan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan memerlukan beberapa aspek penting demi menjaga agar karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalan”



LANDASAN TEORI

Menurut Suyadi Prawirosentono (2013:31), disiplin adalah Ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Menurut Edy Sutrisno (2014:85), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2014:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Veithzal Rivai (2015:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

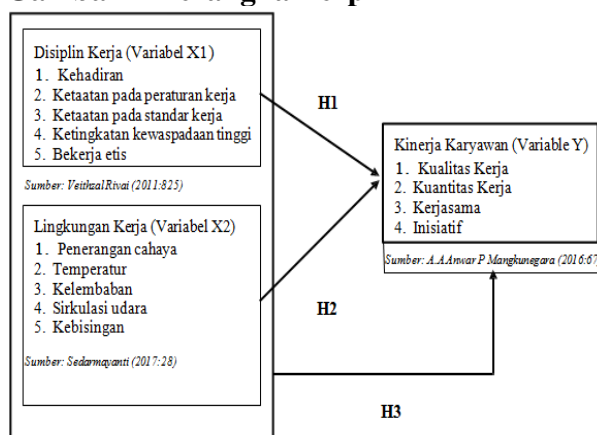
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito (dalam Nuraini 2013: 97)).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004: 134). Menurut Simanjuntak (2003: 39), 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.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuankaryawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan

diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, dkk 2013:16). Penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin, M Zainul, M Harlie (2019) mengemukakan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan, dimana hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik PT. Arena Agro Andalan yang beralamat di Telabang Mangkit, Semoncol, Balai Batang Tarang, Sanggau, Lape, Kapuas, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat 78561, Indonesia.



Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arena Agro Andalan yang berjumlah 68 orang karyawan dan software yang digunakan SPSS Versi 25.

Teknik pengumpulan data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data guna menunjang data primer yang diperoleh selama penelitian. Data sekunder dapat diperoleh melalui:

a. Studi Kepustakaan (*library Research*)
Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data terkait dengan variabel penelitian berupa catatan, tabel, gambar, serta data-data mengenai perusahaan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan data primer

Menurut Sugiono (2016:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap instrumen mengacu pada skala *likert* sebagai berikut :

Table 1 Skala Likert

No	Jawaban	Skor Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: (Sugiyono 2016:94),

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Autokorelasi

- d. Uji Heterokedastisitas
3. Analisis Deskriptif
 - a. Analisis Regresi
 - b. Analisis Koefisien Determinasi
 - c. Pengujian Hipotesis(Uji t & Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian ini berdasarkan metode Asosiatif Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berikut ini:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid

Gambar 2 Hasil uji validitas berdasarkan variabel disiplin karyawan

No	Kuesioner	R hitung	r tabel	Keputusan
1. Kehadiran				
1	Saya mampu hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	0.648	0.238	Valid
2	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	0.728	0.238	Valid
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja				
3	Saya mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.	0.491	0.238	Valid
4	Saya selalu mengenakan seragam dan atribut keselamatan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.	0.613	0.238	Valid
3. Ketaatan Pada Standart Kerja				
5	Saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan.	0.666	0.238	Valid
6	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja.	0.650	0.238	Valid
4. Ketingkatan Kewaspadaan yang tinggi				
7	Saya berusaha tidak melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan.	0.450	0.238	Valid
8	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya selesaikan	0.572	0.238	Valid
5. Bekerja Etis]				
9	Saya berupaya dan menghargai pendapat orang lain.	0.781	0.238	Valid
10	Dalam berinteraksi saya memegang teguh norma dan etika kesopanan	0.774	0.238	Valid



Gambar 3 Hasil uji validitas berdasarkan variabel Lingkungan Kerja

No	Kuesioner	R hitung	r tabel	Keputusan
1. Penerangan/Cahaya				
1	Pencahayaannya ditempat kerja mendukung saya dalam bekerja, sehingga membuat saya nyaman	0.652	0.238	Valid
2	Penerangan (listrik) diperusahaan memancar dengan baik sehingga mendukung dalam bekerja	0.472	0.238	Valid
2. Temperatur				
3	Pendingin diruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.	0.743	0.238	Valid
4	Suhu udara diruangan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.	0.652	0.238	Valid
3. Kelembapan				
5	Kelembapan diruang kerja mendukung saya dalam melakukan aktivitas kerja.	0.672	0.238	Valid
6	Kelembapan dalam ruang kerja dapat diatur sesuai dengan kebutuhan.	0.623	0.238	Valid
4. Sirkulasi Udara				
7	Jumlah ventilasi yang ada diruangan kautor memungkinkan terjadinya pertukaran udara dengan baik.	0.432	0.238	Valid
8	Sirkulasi udara mudah masuk kedalam ruang kerja.	0.553	0.238	Valid
5. Kebisingan				
9	Gangguan suara dari luar tidak terdengar kedalam ruang kerja.	0.495	0.238	Valid
10	Saya tidak terganggu dengan suara mesin disaat saya sedang bekerja.	0.423	0.238	Valid

Gambar 4 Hasil uji validitas berdasarkan variabel Kerja karyawan

No	Kuesioner	R hitung	r tabel	Keputusan
1. Kualitas Pekerjaan				
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan	0.656	0.238	Valid
2	Saya selalu cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.	0.686	0.238	Valid
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	0.710	0.238	Valid
2. Kuantitas Pekerjaan				
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara efisien	0.559	0.238	Valid
5	Volume pekerjaan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.	0.522	0.238	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.771	0.238	Valid
3. Kerjasama				
7	Adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.	0.769	0.238	Valid
8	Dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.805	0.238	Valid
4. Inisiatif				
9	Hersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.	0.694	0.238	Valid
10	Mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku	0.754	0.238	Valid

Kesimpulan dari hasil uji validitas ketiga variabel tersebut dinyatakan semua pertanyaan kuisoner valid.

b. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas akan menghasilkan Cronbachs Alpha. Suatu variabel dikatakan

reliabel jika nilai *Cronbachs Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2017:47).

Gambar 5 Hasil uji reliabilitas variabel independen dan dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbatch Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0.840	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.759	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.881	0.600	Reliabel

Dari Hasil Uji Realibilitas Diatas maka tiap variabel nya lebih besar dari 0,60 maka dikatakan semua variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$ dikatakan data ini terdistribusi normal

Gambar 6 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41684093
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.078
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 6, diperoleh nilai signifikansi α 0,384 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai α 0,050 atau (0,384 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Jika nilai tolerance lebih > dari 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas

Gambar 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.727	1.376
1	Lingkungan	.727	1.376

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu disiplin sebesar 0,727 dan lingkungan kerja sebesar 0,727, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin sebesar 1,376 serta lingkungan kerja sebesar 1,376 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Adapun kriteria pedoman Uji Durbin-Watson (DW test) menurut Sugiyono (2016:184) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Gambar 8 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 - 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 - 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 - 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Gambar 9 hasil pengujian autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.510	3.469	1.614

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian di atas model regresi ini tidak ada autokorelasi hal ini di buktikan dengan nilai *IDurbin-Watson* sebesar 1,614 yang berada di antara interval 1,550-2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser*, dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Gambar 10 hasil pengujian Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.752	3.098		3.148	.002
Disiplin	-.068	.083	-.114	-.824	.413
Lingkungan	-.115	.066	-.242	-1.752	.084

a. Dependent Variable: Abs.RES

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,413 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,084 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Analisis Deskriptif

a. Analisis Regresi



Gambar 11 hasil pengujian Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.893	4.920		.385	.702
1 Disiplin	.687	.132	.523	5.217	.000
Lingkungan	.309	.105	.297	2.960	.004

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,893 + 0,687X_1 + 0,309X_2$.

b. Analisis Koefisien Determinasi
Gambar 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.460	.452	3.667

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,460 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,0% sedangkan sisanya sebesar 54,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Gambar 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.315	4.101

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien

determinasi) sebesar 0,460 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32,5% sedangkan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Gambar 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.510	3.469

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R_Square*) sebesar = 52,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengujian Hipotesis(Uji t & Uji F)

Gambar 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.661	5.106		.913	.365
1 Disiplin Kerja	.891	.119	.679	7.505	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (7.505 > 1,996) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.* 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a



diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Andalan

antara disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Andalan.

Gambar 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	H		Beta		
(Constant)	20,743	3,947		5,256	,000
1 Lingkungan Kerja	,594	,105	,570	5,643	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,643 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,003 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Andalan.

Gambar 17 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	863,009	2	431,504	35,857	,000 ^b
1 Residual	782,212	65	12,034		
Total	1645,221	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,857 > 1,997)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang di dapat dalam penelitian ini adalah:

1. Dilihat dari Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,505 > 1,996)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan memiliki nilai kontribusi sebesar 46,0%
2. Dilihat dari Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,643 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,003 < 0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan memiliki nilai kontribusi sebesar 32,5%
3. Dilihat dari Uji Hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,857 > 3,14)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.artinya dapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Andalan memiliki nilai kontribusi sebesar 52,5%

Saran

Saran yang di sampaikan peneliti untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja untuk kedepannya perusahaan harus lebih memperhatikan *jobdesk* setiap karyawan agar bekerja sesuai dengan pekerjaannya, apakah bisa sendiri atau harus bekerja sama.



2. Variabel Lingkungan Kerja Karyawan untuk kedepannya perusahaan harus lebih memperhatikan kesehatan karyawan dengan menyediakan alat pelindung telinga (*Ear muff*) agar karyawan tidak terganggu pendengarannya.
3. Variabel Kerja Karyawan seharusnya perusahaan harus melihat target karyawab dalam bekerja apa sudah sesuai dengan target karyawan dalam bekerja apa sudah sesuai dengan target setiap harinya .Perusahaan berusaha memberikan target sesuai dengan kemampuan dan aturan yang berlaku , usahakan target jangan membebankan karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Prawirosentono, Suyadi. 2013. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE: Yogyakarta.
- [2] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Erlangga.
- [3] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja grafindo persada.
- [5] Nuraini, T. 2013. Sumber Daya Manusia. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- [6] Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- [7] Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta
- [8] Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: BumiAksara
- [9] Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- [10] Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [11] Soedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [12] Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [13] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [14] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [15] Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.