

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)  
CABANG BANTEN**

**Ratu Erlina Gentari<sup>(1)</sup>**  
[Ratu\\_gentari@yahoo.co.id](mailto:Ratu_gentari@yahoo.co.id)

**Abdul Rohim<sup>(2)</sup>**  
[abdulrohim.mail@gmail.com](mailto:abdulrohim.mail@gmail.com)  
Universitas Serang Raya (Unsera)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten.

Metode yang digunakan adalah asosiatif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk data sekunder yang berdasarkan dari hasil kuesioner sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *metode slovin* dan jumlah sampel sebanyak 46 sampel.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan 3) Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the discipline and the work environment to employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten.*

*The method used is associative, the type of data used in this study is based on secondary data from the questionnaire, while the analysis of data using multiple linear regression analysis. The sampling technique used is metode slovin and the number of samples 46 samples.*

*Based on the result of the research, it can be concluded that: 1) Discipline have an effect on Employee Performance, 2) Work environment affects employee performance, and 3) Discipline and work environment affecting employee performance.*

*Keywords: Discipline, Environment Work, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Menejemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Observasi Pendahuluan**

KODE	PERTANYAAN	KINERJA		
		NILAI STANDAR	NILAI PERSEPSI	%
K1	Pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan	105	108	72%
K2	Keterampilan kerja karyawan	105	87	58%
K3	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	105	119	79%
K4	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	105	105	70%
K5	Ketentuan nilai pekerjaan	105	98	65%
K6	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	105	92	61%
K7	Penyelesaian pekerjaan tidak mengganggu pekerjaan lain	105	114	76%
K8	Tingkat kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan	105	86	57%
K9	Kerjasama antar karyawan	105	116	77%
K10	Hubungan antar karyawan	105	104	69%

*Sumber : Diolah dari data uji coba instrument*

Berdasarkan tabel tersebut dengan penghitungan menurut Zikmund et.al, 2010 dengan ketentuan sample 30 pegawai, Skala 1 s.d 5, Skor Tertinggi 150, dan skor terendah 30, sehingga standar nilai tinggi skor persepsi  $>(150/2+30 = 105)$ , maka dengan skala tersebut, mengindikasikan bahwa pegawai masih belum memiliki keterampilan kerja dalam menjalankan pekerjaannya sesuai ketentuan nilai pekerjaan terutama pada tugas-tugas yang harus diselesaikan tepat waktu, permasalahan yang lain adalah tingkat kehadiran

karyawan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, disamping itu juga hubungan antar karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten masih kurang baik, sehingga hal ini dapat menyebabkan terjadinya ketersingungan atau konflik antar karyawan dan dari konflik itulah berpotensi menurunkan kinerja para karyawan.

Kondisi karyawan yang ada saat ini dijumpai masih adanya karyawan sering datang terlambat masuk kerja, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Selain itu ada sebagian karyawan yang mengatakan lingkungan kerja kurang mendukung, seperti : Suara bising yang terlalu berlebihan, sehingga mengganggu kegiatan kerja karyawan dan kinerja karyawanpun berkurang, Suhu udara yang berlebih, akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, Hubungan antar karyawannya masih kurang harmonis yang akan berdampak negative bagi karyawan sehingga kinerja karyawan tidak dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut : 1) Seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten ? 2) Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten ? 3) Seberapa besar pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin**

Hasibuan (2013 : 193), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu Disiplin preventif dan Disiplin korektif. Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Hasibuan (2013 : 194), menyatakan bahwa pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah : a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi hukuman g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2009 : 188) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (dalam Yasa & Utama, 2014).

Menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis, yaitu : Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera (dalam Dharmawan, 2011). Sedarmayanti (2007) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah : 1) Penerangan 2) Suhu udara 3) Suara bising 4) Penggunaan warna 5) Ruang gerak yang diperlukan 6) Keamanan kerja 7) Hubungan karyawan.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson Bangun, 2012 : 231). Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (dalam Wibowo, 2007, p.2). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007). Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (dalam Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014). Menurut Tohardi (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (dalam Indrajaya & Adnyani, 2013).

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk

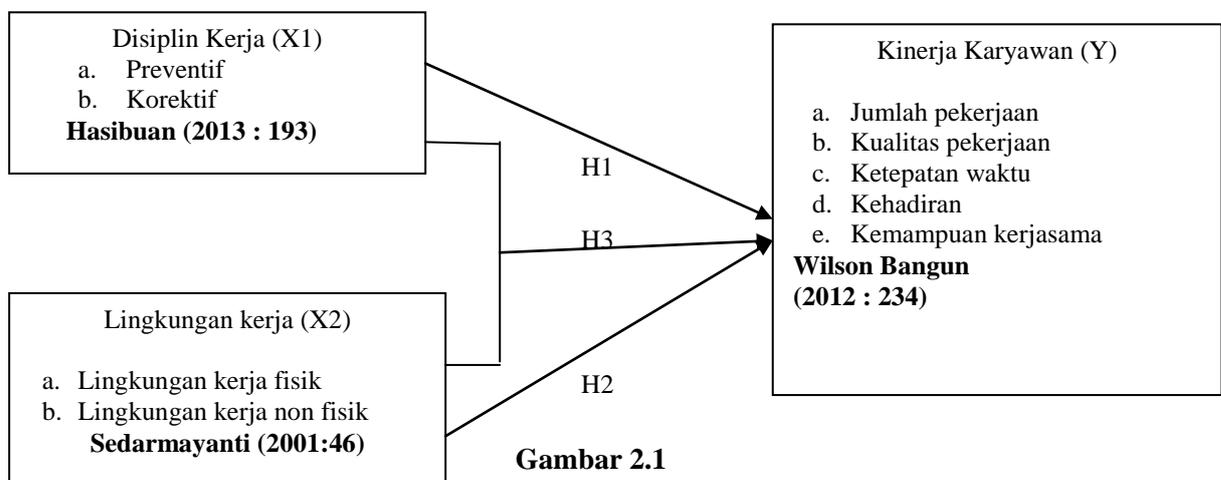
mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan - waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dircapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama (Wibowo, 2007, p.155; Abdullah, 2014, p.146). Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek, yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekat-an mental, sikap, disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2009).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2006). Wilson Bangun (2012 : 234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat di tentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi - dimensi diantaranya : 1) Jumlah pekerjaan 2) Kualitas pekerjaan 3) Ketepatan waktu 4) Kehadiran 5) Kemampuan kerjasama.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berpikir yang pertama dalam penelitian ini adalah ingin melihat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir selanjutnya ingin melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir yang terakhir ingin melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah pengambilan kesimpulan sementara untuk kemudian dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara variabel Disiplin(X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja(X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Disiplin (X1) dan variabel Lingkungan Kerja(X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis mempergunakan dan melakukan penelitian, penelaahan dan pengolahan data dengan mempergunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Sedangkan metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sugiyono (2005:1).

### **Populasi dan sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi -

adalah karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten dengan jumlah total karyawan sebanyak 83 karyawan.

Pada penelitian ini dalam menentukan jumlah sampel penulis menggunakan rumus slovin, Berdasarkan jumlah populasi pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten maka sampel yang pilih sebanyak 46 karyawan.

### **Metode analisis data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu :

Pertama, uji instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua, Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Ketiga Metode analisi data terdiri dari analisis pengaruh, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Keempat, Uji Hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam uji ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 46 responden yang berisikan 9 item pernyataan untuk variabel Disiplin, 7 item pernyataan untuk variabel Lingkungan kerja,

dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan. Uji ini bertujuan untuk melihat kelayakan butir-item pernyataan dalam kuesioner tersebut yang dapat mendefinisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji ini dilakukan pada setiap item pernyataan yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan reliabel. Berikut merupakan hasil dari pengujian validitas terhadap item pernyataan masing-masing variabel :

#### Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X1)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
P1	0,665	>0,291	Valid
P2	0,437	>0,291	Valid
P3	0,458	>0,291	Valid
P4	0,713	>0,291	Valid
P5	0,504	>0,291	Valid
P6	0,716	>0,291	Valid
P7	0,596	>0,291	Valid
P8	0,461	>0,291	Valid
P9	0,701	>0,291	Valid

#### Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X2)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
P1	0,489	>0,291	Valid
P2	0,482	>0,291	Valid
P3	0,424	>0,291	Valid
P4	0,655	>0,291	Valid
P5	0,531	>0,291	Valid
P6	0,560	>0,291	Valid
P7	0,551	>0,291	Valid

#### Uji Validitas Instrumen Kinerja karyawan (Y)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
P1	0,544	>0,291	Valid
P2	0,600	>0,291	Valid
P3	0,736	>0,291	Valid
P4	0,746	>0,291	Valid
P5	0,671	>0,291	Valid
P6	0,606	>0,291	Valid
P7	0,492	>0,291	Valid

P8	0,565	>0,291	Valid
P9	0,641	>0,291	Valid
P10	0,615	>0,291	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	0,767	0,291	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,572	0,291	Reliabel
Y	0,818	0,291	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 20

### Uji Normalitas

#### Tabel Uji Normalitas Data

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Lingkungan kerja	Kinerja
N		46	46	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	33.48	29.48	42.46
	Std. Deviation	3.174	2.258	4.178
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.127	.104
	Positive	.130	.127	.071
	Negative	-.114	-.107	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.884	.864	.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.415	.445	.698

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) diketahui hasil Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 (0,415 > 0,05), maka data variabel Disiplin berdistribusi normal.

Untuk hasil Sig.(2-tailed) pada variabel Lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 (0,445 > 0,05), maka data variabel tersebut berdistribusi normal. Dan untuk hasil Sig.(2-tailed) pada variabel kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 (0,698 > 0,05), maka data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

## Uji Linearitas

**Tabel Uji Linieritas (X<sub>1</sub>-Y)**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	458.143	13	35.242	3.446	.002
Kinerja * Disiplin	Between Groups	363.415	1	363.415	35.534	.000
	Deviation from Linearity	94.729	12	7.894	.772	.674
	Within Groups	327.270	32	10.227		
	Total	785.413	45			

**Tabel Uji Linieritas (X<sub>2</sub>-Y)**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	442.614	9	49.179	5.165	.000
Kinerja * Lingkungan_k erja	Between Groups	336.676	1	336.676	35.357	.000
	Deviation from Linearity	105.938	8	13.242	1.391	.234
	Within Groups	342.799	36	9.522		
	Total	785.413	45			

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,674 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dan diperoleh nilai signifikansi 0,234 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel promosi jabatan (X<sub>2</sub>) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai F dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> 0,772, dari hasil df diketahui 12.32 (F<sub>tabel</sub>) yaitu 3,30. Karena nilai F<sub>hitung</sub> lebih kecil dari F<sub>tabel</sub> maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja karyawan.

Dan diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> 1,391 dari hasil df diketahui 8.36 (F<sub>tabel</sub>) yaitu 2,21. Karena nilai F<sub>hitung</sub> lebih kecil dari F<sub>tabel</sub> maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Dapat dilihat prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas, dengan ketentuan melihat pada nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10.

**Tabel Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.688	5.830		.804	.426		
	Disiplin	.571	.201	.434	2.842	.007	.481	2.081
	Lingkungan _kerja	.633	.282	.342	2.244	.030	.481	2.081

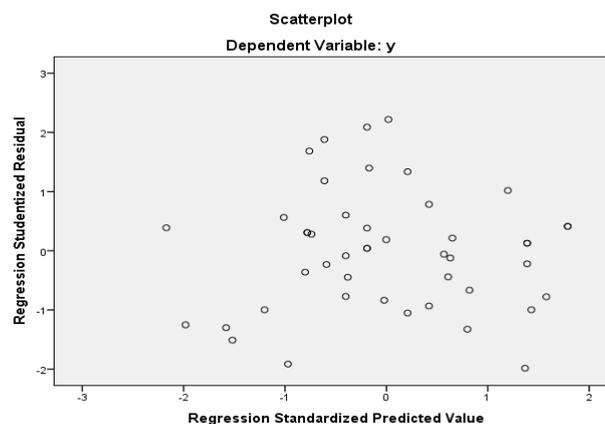
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel 0,481 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) 2,081. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berarti adanya varian dalam model yang tidak sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terkait (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS V.20 sebagai berikut :

**Gambar Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**



Berdasarkan hasil hambar diatas, terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar secara menyeluruh dan menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada dependen variabel Y. Maka ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.688	5.830		.804	.426
1 Disiplin	.571	.201	.434	2.842	.007
Lingkungan_kerja	.633	.282	.342	2.244	.030

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4,688 + 0,571 X_1 + 0,633 X_2$$

Nilai koefisien regresi pada variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstanta atau sama dengan nol, maka variabel terkait diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4,688. Artinya, jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel bebasnya (Disiplin dan Lingkungan kerja), maka besarnya rata-rata nilai Kinerja karyawan (Y) bernilai 4,68 persen.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_1$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara Disiplin ( $X_1$ ) dan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,571 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Disiplin ( $X_1$ ) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 57,1 persen.

Tanda koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_2$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,633 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 63,3 persen.

## Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.519	.497	2.964

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Disiplin

Diperoleh nilai 51,9%. Artinya, variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 51,9%. Sedangkan sisanya sebesar 48,1% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

## Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji model regresi variabel independen (disiplin dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  secara parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.688	5.830		.804	.426
1 Disiplin	.571	.201	.434	2.842	.007
Lingkungan_kerja	.633	.282	.342	2.244	.030

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis secara masing-masing sebagai berikut :

a) Secara parsial, pengaruh disiplin pada kolom t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,842 hal ini berarti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,681 yang diperoleh dari  $(n - 2 = 46 - 2 = 44)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar 0,007 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,842 > 1,681$ ). Dan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

b) Secara parsial, pengaruh promosi pada kolom t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,244 hal ini berarti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,681 yang diperoleh dari  $(n - 2 = 46 - 2 = 44)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar 0,030 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,244 > 1,681$ ). Dan tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis secara masing-masing sebagai berikut :

a) Secara parsial, pengaruh disiplin pada kolom t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,842 hal ini berarti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,681 yang diperoleh dari  $(n - 2 = 46 - 2 = 44)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar 0,007 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,842 > 1,681$ ). Dan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

b) Secara parsial, pengaruh promosi pada kolom t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,244 hal ini berarti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,681 yang diperoleh dari  $(n - 2 = 46 - 2 = 44)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar 0,030 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dari itu disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,244 > 1,681$ ). Dan tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji simultan (uji-f)

Berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	407.638	2	203.819	23.200	.000 <sup>b</sup>
Residual	377.775	43	8.785		
Total	785.413	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Disiplin

Hasil perhitungan statistik uji F diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23,200 > 3,21$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berarti secara bersama-sama Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten;
- Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten;

- c. Terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten.

### **Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

Kepada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten

- a. Untuk memperhatikan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan kepada para karyawan yang dibawahinya;
- b. Untuk memperhatikan ruang gerak yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c. Untuk lebih memperhatikan kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan.

Kepada pihak lain

- a. Diharapkan mampu melakukan penelitian dengan lebih baik lagi, sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil yang lebih akurat. Hal ini juga dapat dijadikan pembanding sekaligus melengkapi penelitian ini.
- b. Bagi pihak lain yang melakukan penelitian dilokasi yang sama diharapkan mengganti variabel yang telah diteliti tersebut karena setiap perusahaan mempunyai banyak permasalahan yang dapat dijadikan variabel dalam penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustia, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Merta Sedana Bandung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 29-24.
- Ardiansyah & Wasilawati. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 153-162.
- Abdullah, M. (2004). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Presindo.
- Indrajaya, A. & Adnyani, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 410-421.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Melayu S.P. Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Melayu S.P. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. (2006). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Galia Indonesia

- Nurianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana. I. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFEE.
- Rivai V. & Basri A.F.M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. & Sagala, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagan S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Sinambela, Lijan P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : SMMAS.
- Sugiono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Suprana, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryadi, A. & Rosidi, H. (2012). Kinerja karyawan ditinjau dari analisis faktor budaya perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi* 1(7), 107-125.
- Suryadi, A. & Rosidi, H. (2013). Kinerja karyawan ditinjau dari analisis faktor budaya perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi* 4(2), 166-180.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Kencana.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.