

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ARCISTEC INTERNATIONAL

Rudi Bratamanggala¹⁾; Herry Wira Wibawa²⁾; Nurrochim³⁾

¹⁾²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

³⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Abstrak

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja diterima. dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula tingkat lingkungan kerjanya. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerjaditerima. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja kerjamaka tingkat disiplin kerja akan semakin baik.lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di terima secara simultan diterima.. maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kelima bahwa besarnya pengaruh secara simultan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerjaditerima. Jadi dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja melalui lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata kunci : *disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan arahan untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan adanya tingkat kerja yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Seiring berjalannya waktu, suatu perusahaan pasti akan mengalami perubahan-perubahan baik perubahan sistem organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri seperti adanya regenerasi. Oleh karena itu dengan kondisi perusahaan yang demikian dinamis, Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Demikian halnya dengan perusahaan.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, perusahaan berharap agar terus dapat bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil yang baik yaitu kesuksesan. Tentunya di dasari oleh perencanaan – perencanaan yang bertujuan meningkatkan produktivitas para tenaga kerja. Maka dengan adanya perencanaan tersebut dapat mendorong kinerja karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan produktivitas yang maksimal.Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi

sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi akan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Sebagai perusahaan swasta penerapan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu pegangan dalam penerapan peraturan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu perusahaan juga merasa perlu menerbitkan Peraturan Perusahaan yang dikeluarkan dalam bentuk Keputusan Direksi seperti halnya Peraturan Perusahaan PT. Arcitec International No. SKD/05/V/2005 tentang Tugas dan Tanggung Jawab bagi seorang karyawan, peraturan peraturan tersebut sangat penting demi kenyamanan dalam lingkungan kerja yang akan memberikan motivasi kepadanya. Hal ini juga bertujuan agar terdapat keteraturan dalam kegiatan perusahaan mengingat didalam UU Ketenagakerjaan tercantum secara lengkap berbagai hal yang dapat mengatasi berbagai macam solusi dalam perusahaan. Sementara dalam Peraturan Perusahaan diatur tentang *reward* dan *punishman* bagi karyawan. Keduanya menjadi payung hukum dalam pergerakan roda organisasi perusahaan.

Menurut **A.A Prabu Mangkunegara** (2008:76) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sebagai karyawan sesuai tanggung jawabnya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang di ukur dengan standard yang telah di tetapkan oleh perusahaan. PT Arcistec International salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi perdagangan alat berat yaitu assembly pumping system. Dengan adanya tenaga ahli tersebut perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan optimal. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan produktivitas dari setiap karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatupengaruh yang besar dalam upaya mencapaikinerja yang baik.

Namun dengan upaya tersebut perusahaan masih terdapat kendala yaitu mengenai kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan faktor tercapainya tujuan optimal dalam perusahaan guna untuk mendorong seorang karyawan agar kinerja karyawan dapat berjalan efektif dan efisien. Berikut data produksi PT Arcistec International:

Tabel 1.1 Data Produksi Periode Tahun 2015 - 2017
Laporan Data Produksi

PERFORMANCE	PROSES			PRESENTASE %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
DEWATERING PUMPSET	7 unit	8 unit	5 unit	58 %	66 %	41 %
LOTOBOX	14 unit	11 unit	16 unit	68 %	32 %	82 %
FOGLAMP	22 unit	24 unit	19 unit	91 %	94 %	87 %
SERVICE MAINTENANCE	PROSES			PRESENTASE %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
DEWATERING PUMSET	2 unit	5 unit	3 unit	16 %	41 %	25 %
LOTOBOX	-	-	-	-	-	-
FOGLAMP	13 unit	10 unit	15 unit	71 %	29 %	79 %

Sumber : PT Arcistec International

Memang kondisi perusahaan berada dalam kondisi yang positif namun jika dicermati secara mendalam hasil yang positif tersebut sangat boleh jadi lebih disebabkan oleh adanya karyawan yang benar-benar telah mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan. Sementara disisi lain terdapat sekelompok kecil karyawan yang tidak dapat dikategorikan sebagai asset yang bermanfaat namun luput dari penilaian. Didalam dunia manajemen organisasi kondisi seperti ini merupakan kondisi yang tidak ideal. Organisasi yang ideal adalah organisasi dimana anggota-anggotanya melakukan kerjasama secara kuat dan secara bersama-sama pula berupaya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disinilah penerapan aturan berdasarkan Undang-undang dan Peraturan Perusahaan harus dijalankan. Tujuan sebuah perusahaan adalah mencapai hasil yang maksimal. Dalam Undang-undang dan peraturan perusahaan tersebut dijelaskan secara rinci tentang semua aspek dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam penulisan skripsi ini akan diteliti apakah faktor-faktor yang menjadi variabel penelitian memiliki hubungan yang signifikan sehingga dapat memberikan jawaban secara komprehensif terhadap pertanyaan-pertanyaan yang timbul terkait dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut **Hasibuan, Malayu** (2010 Hal.193) disiplin adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma – norma yang ada di dalam organisasi atau pemerintah. Faktor kedisiplinan karyawan mencerminkan rasa tanggungjawab atas tugas – tugas yang di berikan oleh perusahaan. Kedisiplinan yang baik pada dasarnya adalah suatu kondisi atau suasana kerja yang tertib dan berdisiplin yang di dasari oleh kesadaran dan kesediaan semua pelaku (pimpinan dan bawahan) di dalam menaati semua peraturan, prosedur dan tata kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Namun yang terjadi di perusahaan PT Arcistec International tingkat kedisiplinan kerja sangat rendah atau minim yang menyebabkan terhambatnya proses produktivitas di dalam bekerja. Berikut data absensi karyawan pada tahun 2016.

Tabel 1.2 Absensi karyawan pada tahun 2016

Bulan	Kehadiran	Izin	Terlambat	Presentase ketidakhadiran
Januari	39	0	13	33%
Februari	39	1	5	13 %
Maret	39	0	7	18 %
April	39	0	0	-
Mei	39	0	0	-
Juni	29	6	17	43 %
Juli	39	0	6	15 %
Agustus	39	2	4	10 %
september	39	0	0	0
Oktober	39	2	0	5 %
November	39	0	9	23 %
desember	39	1	5	13 %

Sumber : PT Arcistec International

Dengan demikian pencapaian tujuan yang optimal cepat dan terarah tidak terwujud dengan tenaga kerja akan tetapi bersamaan dengan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan. Sebab dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memacu semangat kinerja karyawan, untuk itu perlu menciptakan lingkungan kerja sesuai sasaran kerja yang aman serta nyaman bagi semua karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Menurut **Nitisemito** (2006:183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebarkannya. Banyak faktor yang mempengaruhi baik tidaknya lingkungan kerja, salah satunya adalah kondisi udara serta kondisi lingkungan kerja tersebut. Berikut kondisi udara yang ada di PT Arcistec International.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manager untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut. Berikut menurut para ahli:

Disiplin kerja merupakan faktor penting bagi tercapainya tujuan optimal dari perusahaan. Disiplin kerja perlu ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif.

2.2 Lingkungan Kerja

Sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan produktivitas kerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja dapat di definisikan melalui sumber sebagai berikut :

1. Menurut **Nitisemito** (2006 : 183) mendefinisikan bahwa “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain”.
2. Menurut <http://cokroaminoto.wordpress.com> pendapat lain tentang lingkungan kerja yaitu menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih baik banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berupa
3. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.
4. Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai pada saat sedang bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

Istilah dari kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Berikut definisi kinerja para ahli sebagai berikut :

Menurut **Viethzal Rivai** (2008:549) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan karyawan sesuai dengan peranannya di dalam suatu organisasi.

Menurut **Moetheriono** (2009:60) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

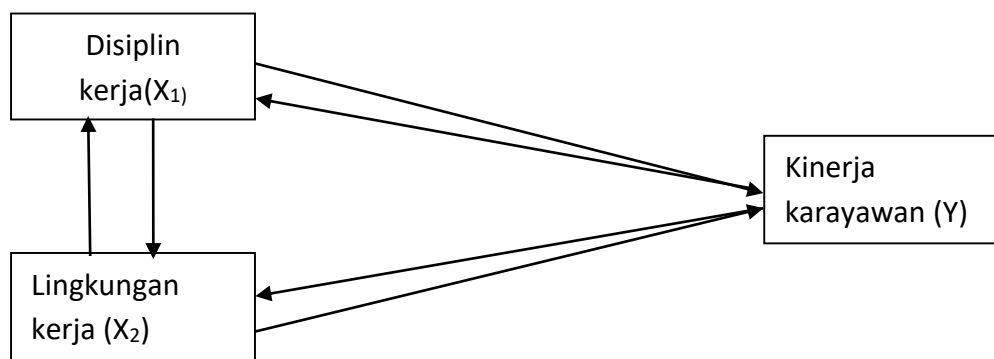
Menurut **Suryani Prawirosentono** (2008:2) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau kelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut **Tika** (2008:121) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Berdasarkan dari beberapa definisi menurut para ahli, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan yang berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan yang di

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arcistec International.

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Skema kerangka pemikiran

Keterangan : Variabel Dependen : Kinerja (y)
Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1)
: Lingkungan Kerja (X2)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori yang sudah di uraikan di atas maka hipotesis yang di ajukan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerjaterhadap lingkungan kerja di PT Arcistec International.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arcistec International.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerjaterhadap karyawan di PT Arcistec International.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawanmelalui disiplin kerja

3. METODE PENELITIAN

3.1 Uji Validitas Kuisoner

Instrument penelitian yang di gunakan harus di uji validitasnya. Uji validitas yang di gunakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Untuk mencari vadilitas sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item. Item – item tersebut jika koefisien korelasinya sama atau di atas r tabel maka item tersebut di nyatakan valid. Tapi jika korelasinya di bawah r tabel maka item tersebut tidak valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS(*Statistical Package for Social Sciences*). Adapun rumusnya adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden uji coba

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba.

Berikut lagkah untuk menentukan validitas suatu kuesoner:

- jika hasil r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan di nyatakan valid.
- jika hasil r hitung \leq r tabel maka pertanyaan di nyatakan tidak valid.

Kemudian, untuk menguji signifikan hasil korelasi kita gunakan Uji t adapun kriteria untuk menentukan signifikan dengan membandingkan nilai t - hitung dan t - tabel. Jika t -hitung $>$ t - tabel maka dapat kita simpulkan bahwa butir item tersebut Valid. Rumus mencari t - hitung yang digunakan adalah:

$$t_{hit} = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

3.2 Uji Reabilitas Kuisoner

Uji reabilitas di gunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiono, 2006 : 122 reabilitas adalah sesuatu intrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*

Untuk menginterpretasikan koefisien korelasi reabilitas di tentukan berdasarkan kreteria sebagai berikut :

Tabel 3.2
Reabilitas Instrumen

Interval Koefisien	Kreteria
0.800 – 1.000	Sangat Reliabel
0.600 – 0.800	Reliabel
0.400 – 0.600	Cukup reliabel
0.200 – 0.400	Tidak reliabel
0.000 – 0.200	Sangat tidak reliabel

Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketetapan hasil. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0.60.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat menggunakan 2 metode yaitu metode Lilifors dan Kolmogorov – smirnoc Z, dengan metode Kolmogoroc-smirnov Z dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.4 Uji Asumsi KLasik

1. Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas adalah kondisi adanya hubungan linier antara variabel independen, karena melibatkan beberapa variabel independen. *Multikolinieritas* tidak akan terjadi pada persamaan regresi sederhana (yang terdiri atas satu variabel dependen dan satu variabel independen). Dalam asumsi klasik tidak terdapat *multikolinieritas* antara variabel penjelas. Jadi uji ini untuk mengetahui apakah terjadi korelasi sempurna antara variabel-variabel bebas atau tidak, karena dalam regresi seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel-variabel bebas tersebut, maka telah terjadi pelanggaran asumsi, sehingga hasil estimasi tidak mencerminkan pengaruh dari variabel itu sendiri tetapi adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang berkorelasi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, kita dapat menggunakan metode nilai Tolerance dan VIF.

Dengan nilai tolerance:

Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Melihat nilai VIF (variance inflation factor)

jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

2. Uji Heteroskedastisitas

Adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas salah satunya menggunakan metode Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Analisis jalur

Analisis jalur merupakan teknis analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Dalam model regresi, model yang terbentuk di gunakan untuk memprediksi variabel terikat/ endogen apabila variabel bebas/ eksogen di ketahui. Sedangkan dalam analisis jalur, model yang terbentuk di gunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas/eksogen terhadap variabel terikat/endogen. Analisis jalur adalah suatu teknik untuk mengestimasi dampak dari serangkaian variabel bebas terhadap sebuah variabel bebas dari serangkaian hubungan korelasi yang teramati, sehingga model path analysis di gunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dari hubungan kausal variabel X_1 X_2 terhadap Y.

3.6 Uji Hipotesis

1. Uji F / Simultan

Uji F-statistik di gunakan untuk mengetahui variabel – variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini mempunyai langkah – langkah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$ (koefisien regresi tidak signifikan)

$H_a : \beta_i \neq 0$ (koefisien regresi signifikan)

Dimana nilai F dapat di hitung sebagai berikut (Gujarati,1995) :

$$f_{hit} = \frac{R^2 / (k)}{(1-R^2) / (N - k - 1)}$$

Jika pengambilan keputusan berdasarkan tingkat signifikansinya :

- Jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 di terima, berarti bahwa variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 di tolak, berarti bahwa variabel independen secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t / Parsial

Uji ini untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini mempunyai langkah – langkah sebagai berikut :

Ho $\beta_i = 0$ (koefisien regresi tidak signifikan)
 Ha $\beta_i \neq 0$ (koefisien regresi signifikan)
 Nilai t – hit di hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hit}} = \frac{\beta_i}{S_{\beta_i}}$$

S_{β_i} = standar error dari β_i

Jika pengambilan keputusan berdasarkan tingkat signifikansinya :

- Jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka Ho di terima , berarti bahwa suatu variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika probabilitas signifikan $< 0,05$ maka Ho di tolak, berarti bahwa suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Mediasi (Sobel t)

Pengujian mediasional adalah product of coefficient, yang menguji signifikansi pengaruh tak langsung atau indirect effect (perkalian efek langsung atau direct effect variabel independen terhadap mediator, a dan direct effect mediator terhadap variabel dependen, b atau ab). Uji signifikansi terhadap koefisien indirect effect ab diakui memberikan pengujian yang lebih langsung terhadap hipotesis mediasional, dibanding pendekatan causal step (Preacher and Hayes., 2004; Preacher, Rucker and Hayes., 2007). Uji signifikansi indirect effect ab dilakukan berdasarkan rasio antara koefisien ab dengan standard error-nya yang akan menghasilkan nilai z statistik (z-value). Standard error koefisien ab (S_{ab}) dihitung berdasarkan versi Aroian dari Sobel test yang dipopulerkan dan direkomendasikan oleh Baron and Kenny (1986), yaitu akar kuadrat ($b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2$). Sehingga formula lengkapnya adalah sebagai berikut (Baron and Kenny., 1986; Preacher and Leonardelli., 2006; Preacher, Rucker and Hayes., 2007; Preacher and Hayes., 2004):

$$z\text{-value} = \frac{ab}{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}}$$

Keterangan:

ab adalah koefisien indirect effect yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b.
 a adalah koefisien direct effect independen (X) terhadap mediator (M).
 b adalah koefisien direct effect mediator (M) terhadap dependen (Y).
 Sa adalah standarderror dari koefisien a.
 Sb adalah standard error dari koefisien b.

3.7 Analisis Korelasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus dari koefisien korelasi product moment (Riduwan, 2005:136) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi
 n : Jumlah sampel

ΣX : Jumlah nilai variabel independen

ΣY : Jumlah nilai variabel dependen

Secara umum nilai koefisien korelasi terletak antara -1 dan 1 atau $-1 \leq r \leq 1$. Koefisien korelasi mempunyai nilai paling kecil -1 dan paling besar 1, dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r = 1$, korelasi antara X dan Y adalah sempurna positif yang berarti kenaikan atau penurunan X sangat mempengaruhi kenaikan atau penurunan Y.
- Jika $r = -1$, korelasi antara X dan Y sempurna negative yang berarti kenaikan atau penurunan X tidak mempengaruhi kenaikan atau penurunan Y.
- Jika $r = 0$, korelasi antara X dan Y lemah sekali (tidak ada hubungan).

Tabel 3.3

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan, 2005, metode dan teknik menyusun tesis

3.8 Rancangan Hipotesis

Untuk menguji fenomena kuantitatif digunakan permodelan –permodelan sebagai berikut: Model analisis yang digunakan, adalah teknis analisis jalur yang menguji besarnya sumbangan (kontribusi), hal itu ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 , dan X_2 , terhadap Y. Analisis **Correlation and Regression (By Standardized coefisien Beta)** adalah merupakan perhitungan koefisien jalur, kemudian dalam aplikasinya digunakan Software SPSS for Windows versi 20 kemudian langkah-langkah menguji analisis jalur (*path Analisis*) adalah sebagai berikut:

- Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap endogen.

Struktur 1 : $X_1 = \rho_{x1} + \rho_{x2}$

Struktur 2 : $Y = \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx1} X_1$

Struktur 3 : $Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2} X_2$

Keterangan:

ρ = koefisien regresi yang distandarkan / koefisien jalur

ε = pengaruh variabel lain yang tidak diteliti atau kekeliruan pengukuran variabel

- Penghitungan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Berdasarkan summary dan koefisien jalur sub struktur 1 dan sub struktur 2, maka dapat di ketahui besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Validitas Data

Uji validitas adalah uji untuk mengetahui sampai sejauh mana data yang di kumpulkan dalam suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin di ukur. Uji validitas di lakukan untuk 35 orang responden.

Untuk menguji valid tidaknya suatu data dapat di tentukan dari nilai tabel r , untuk jumlah responden 35 orang, dengan tingkat singinfikan 5% di dapat nilai $r_{\text{tabel}} = 0,282$. Untuk mencari r_{hitung} tiap butir dapat di lihat pada colom *Pearson corelation*

1. apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item kuesioner valid.
2. apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka dapat di katakana item kuesioner tidak valid

Hasil pengujian validitas tiap butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_1), berdasarkan pada output SPSS di sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Uji Variabel Disiplin kerja (X_1)

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai batas (r kritis)	Status
1	0,714	0,282	Valid
2	0,576	0,282	Valid
3	0,577	0,282	Valid
4	0,541	0,282	Valid
5	0,711	0,282	Valid
6	0,633	0,282	Valid
7	0,403	0,282	Valid
8	0,310	0,282	Valid
9	0,329	0,282	Valid
10	0,450	0,282	Valid

Sumber: hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dapat di ketahui semua bahwa pertanyaan atau indikator variabel disiplin kerja (X_1) di nyatakan valid di karenakan dari hasil jawaban dari responden pada tiap butir pertanyaan dengan skor total di dapatkan hasil yang signifikan yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Pada kolom skor total menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} *Pearson Corelation* keseluruhan menunjukkan nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,282.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), berdasarkan output SPSS di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Vaiabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai batas (r kritis)	Status
1	0,496	0,282	Valid
2	0,718	0,282	Valid
3	0,560	0,282	Valid
4	0,349	0,282	Valid
5	0,614	0,282	Valid
6	0,489	0,282	Valid
7	0,699	0,282	Valid
8	0,691	0,282	Valid
9	0,594	0,282	Valid
10	0,649	0,282	Valid

Sumber : hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dapat di ketahui semua bahwa semua pertanyaan variabel lingkungan kerja (X_2) di nyatakan valid karena dari hasil antara hasil jawaban responden

pada tiap butir pertanyaan dengan skor total dapat hasil yang signifikan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada kolom skor total menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} *Pearson Corelation* keseluruhan menunjukkan nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,282.

Hasil pengujian validitas setiap butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan pada output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.3 Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai batas (r kritis)	Status
1	0,445	0,282	Valid
2	0,613	0,282	Valid
3	0,546	0,282	Valid
4	0,421	0,282	Valid
5	0,486	0,282	Valid
6	0,693	0,282	Valid
7	0,728	0,282	Valid
8	0,691	0,282	Valid
9	0,325	0,282	Valid
10	0,536	0,282	Valid

Sumber : hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dapat di ketahui semua bahwa semua pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) di nyatakan valid karena dari hasil antara hasil jawaban responden pada tiap butir pertanyaan dengan skor total dapat hasil yang signifikan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada kolom skor total menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} *Pearson Corelation* keseluruhan menunjukkan nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,282.

4.2 Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas adalah suatu indek yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu penelitian pengukur dapat di percaya (Saiffudin Azwar,2000). Hasil pengukuran dapat di percaya atau reliabel hanya dalam beberapa kali pelaksanaan terhadap kelompok subyek yang sama.

Adapun cara yang di gunakan untuk menguji reabilitas kuesioner dalam penemlitian ini adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach (Saiffudin Azwar,2000). Kreteria penilaian reabilitas adalah :

- apabila koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reilibel.
- apabila koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reilibel.

Pengujian reabilitas kuesioner di lakukan menggunakan rumus Cronbach Alpha pada taraf signifikan 0,05 dan $n = 35$ responden dengan bantuan program SPSS versi 20.

Hasil penghitungan uji reabilitas dengan program SPSS dapat di sajikan pada tabel berikut :

a. Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Case Processing Summary		
	N	%
Cases		
Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

b. Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.792	.788	10

c. Hasil Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.727	.744	10

Reliabel artinya konsisten atau stabil. Setelah semua pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut. Berikut hasil uji realibilitas dari setiap variabel.

a. Disiplin kerja

Karena $r_{\alpha} > 0,60$ ($0,705 > 0,60$) sehingga kuisioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuisioner tersebut layak untuk dianalisis.

b. Lingkungan kerja

Karena $r_{\alpha} > 0,60$ ($0,792 > 0,60$) sehingga kuisioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuisioner tersebut layak untuk dianalisis.

c. Kinerja karyawan

Karena $r_{\alpha} > 0,60$ ($0,727 > 0,60$) sehingga kuisioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuisioner tersebut layak untuk dianalisis.

Tabel 4.3 Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Bebas	Status
Disiplin Kerja	0,705	0,60	Realibel
Lingkungan Kerja	0,792	0,60	Realibel
Kinerja karyawan	0,727	0,60	Realibel

Sumber : hasil pengujian SPSS (2016)

Hasil uji Reabilitas memperlihatkan nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel di atas 0,60 sehingga dapat di simpulkan bahwa indikator yang di gunakan oleh semua variabel independen dapat di percaya atau handal untuk di gunakan sebagai alat ukur variabel. sehingga dapat di nyatakan bahwa koisioner tersebut reliable dan dapat di gunakan sebagai instrument penelitian ini. Karena tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliable, maka dengan ini dapat di lakukan analisa berikutnya.

4.3 Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan parameter one – sample Kolmogorov – Smirnov Test. Pengujian ini di lakukan dengan cara membandingkan antara signifikansi (Sig.hitung) dan signifikansi (Sig.kreteria = 0,05). Apabila (Sig.hitung) lebih besar dari (Sig.kreteria), makadata dapat di nyatakan berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila (Sig.hitung) lebih kecil dari (Sign.kreteria) maka data dapat di nyatakan tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas data di lakukan dengan SPSS versi 20. Dengan hasil sebagai dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.4
 Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Responde n	disiplin kerja	lingkungan kerja	kinerja karyawan
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.00	36.71	40.00	37.11
	Std. Deviation	10.247	4.541	3.911	4.945
Most Extreme Differences	Absolute	.068	.080	.142	.106
	Positive	.068	.077	.136	.082
	Negative	-.068	-.080	-.142	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.404	.471	.840	.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997	.980	.481	.827

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data di atas, nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel disiplin kerja dengan nilai probabilitas signifikansi $0,980 > 0,05$ berarti data normal, variabel lingkungan kerja dengan nilai probabilitas signifikansi $0,481 > 0,05$ berarti data normal dan kinerja karyawan dengan nilai probabilitas signifikansi $0,827 > 0,05$ berarti data normal. maka data atau sampel dari variabel tersebut berdistribusi normal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model di temukan korelasi antar variabel indenpenden untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel indenpenden di gunakan nilai **Toleransi dan VIF**. Persyaratanya apabila nila **Toleransi $> 0,1$** dan **VIF < 10** makat tidak terjadi *multikolinieritas*.

Tabel 4.5 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.891	5.027		.774	.445		
Disiplin	.698	.122	.641	5.711	.000	.712	1.404
Lingkungan	.384	.142	.304	2.704	.000	.712	1.404

a. Dependen variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketauai bahwa nilai VIF untuk variabel indenpenden disiplin kerja sebesar $0,712 > 0,1$ dan VIF sebesar $1.404 < 10$, dan variabel dependen lingkungan kerja sebesar $0,712 > 0,1$ dan VIF sebesar 1.404 . Sementara itu nilai tolerance variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) Hasil ini berarti variabel terbebas dari multikorelasi karena hasilnya lebih kecil dari 0,10. Jadi dapat di simpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedasitas

Heterokedasitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heterokedasitas, di gunakan metode **Spearman's rho**. hal ini dapat di liat dari tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Correlations			disiplin_kerja	Lingkungan_kerja
Spearman' rho	disiplin_kerja	Correlation Coefficient	1.000	.458**
		Sig. (2-tailed)	.	.006
		N	35	35
	Lingkungan_kerja	Correlation Coefficient	.458**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.006	.
		N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Metode pengambilan keputusan jika nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,006 < 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas, dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,006 < 0,05$. sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas. Di lihat dari tabel di atas menyimpulkan bahwa nilai Sig $< 0,05$, maka terjadi Heteroskedastisitas.

Dapat di ketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.287 terletak paling atas dari nilai dL dan dU maka dapat di simpulkan bahwa H_0 di terima (tidak terjadi auto korelasi).

4.5 Uji Hipotesis

1. Uji F Simultan

Berikut ini data uji analisis (uji Anova) sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tabel Varian dan F hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.550	2	296.275	39.670	.000 ^b
	Residual	238.993	32	7.469		
	Total	831.543	34			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 4.6 di atas nilai probabilitas (Sig) pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a di terima, berdasarkan nilai f_{hitung} 39.670 lebih besar dari f_{tabel} 3,30. dengan demikian terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji T Parsial

Uji t di gunakan untuk menguji hubungan masing – masing variabel independen dan variabel dependen secara terpisah. Hal ini ini untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

Tabel 4.7
Hasil uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.891	5.027		2-774	.000
	Disiplin kerja	.698	.122	.641	5.711	.000
	Lingkungan kerja	.384	.142	.304	2.704	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Adapun perhitungan nilai t hitung pada variabel disiplin kerja 5.711 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_{01} di terima atau H_{a1} di tolak.. Perhitungan nilai t_{hitung} 5,711 lebih besar dari t_{tabel} 1,70. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pada variabel lingkungan kerja 2.704 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 di tolak atau H_a di terima. Berdasarkan nilai t_{hitung} 2.704 lebih besar dari t_{tabel} 1.70. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Analisis jalur

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap lingkungan kerja di PT Arcistec International.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja di PT Arcistec International.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arcistec International.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arcistec International.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antaradisiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja di PT Arcistec International
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja di PT Arcistec International.

1. Sub Struktur 1

Hasil analisis uji t pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja di sajikan pada tabel:

Tabel 4.8 Hasil Uji FPengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.034	4.679		4.923	.000
1 Disiplin kerja	.462	.127	.537	3.653	.000

a. Dependent Variable: lingkungan kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari angka kritis yang di tetapkan yaitu 0,05. Sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Berdasarkan uji individual t t_{hitung} 3.653 lebih besar dari t_{tabel} 1.70. Maka terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap lingkungan kerja signifikan.

2. Sub Struktur 2

Hasil analisis uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di sajikan pada tabel:

Tabel 4.9
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.285	5.608		4.509	.000
Lingkungan kerja	.395	.151	.415	2.624	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari angka kritis yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Berdasarkan uji individual t_{hitung} 2.624 lebih besar dari t_{tabel} 1.70. Maka terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja signifikan.

3. Sub Struktur 3

Hasil analisis uji t pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sajikan pada tabel:

Tabel 4.10
Uji t Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.891	5.027		.774	.000
Disiplin Kerja	.698	.122	.641	5.711	.000
Lingkungan Kerja	.384	.142	.304	2.704	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel *coefficients* menunjukkan uji secara individual (parsial) / uji t, kaidah pengujian signifikansi adalah sebagai berikut :

1. jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai signifikansi atau ($0,05 \leq \text{Sig}$) maka H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya tidak signifikan
2. jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya signifikan.

4.7 Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Nilai Koefisien Korelasi R dan R² Struktur 1

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.539	2.766

a. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 4.11 nilai R² Square adalah 0,566. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,752 = 75,2 % Sedangkan 24,8 % merupakan pengaruh dari faktor lain di luar penelitian. Dan besar koefisien residu $\rho_{\epsilon 1} = \sqrt{1 - 0,556} = 0,666$

Tabel 4.12
Nilai Koefisien Korelasi R dan R² Struktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.384	3.069

a. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4.12 nilai R² Square adalah 0,420. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,648 = 64,8 % Sedangkan 35,2 % merupakan pengaruh dari faktor lain di luar penelitian. Dan besar koefisien residu $\rho_{\epsilon 2} = \sqrt{(1 - 420)} = 0,469$

4.8 Analisis Korelasi

Hasil analisis korelasi antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan nilai korelasi masing – masing sebesar 0,648 (kategori kuat) dan 0,804 (kategori sangat kuat). Hasil analisis korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.13
Analisis korelasi
Correlations

		Kinerja	Lingkungan	Disiplin
Kinerja	Pearson Correlation	1	.648**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Lingkungan	Pearson Correlation	.648**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	35	35	35
Disiplin	Pearson Correlation	.804**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antar 3 variabel, menggunakan patokan dari Sugiyono (2007) dengan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

- 0,00 - 0,20 = kecil
- 0,20 - 0,40 = rendah
- 0,40 - 0,70 = sedang
- 0,70 - 0,90 = tinggi
- 0,90 - 1,00 = sangat tinggi

Dengan demikian maka hubungan disiplin kerja menunjukkan lingkungan kerja menunjukkan nilai hubungan 0,648 dapat disimpulkan bahwa hubungan sangat tinggi. Sedangkan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai hubungan 0,804 dapat disimpulkan bahwa hubungan sangat tinggi. Ketentuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan signifikan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hubungan signifikan sedangkan apabila $> 0,05$ hubungan tidak signifikan. Dari output di atas menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang signifikan.

5. SIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur, uji f dan uji t terhadap masing-masing variabel baik melalui uji simultan maupun uji parsial maka secara keseluruhan di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja diterima. dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula tingkat lingkungan kerjanya.
2. kedua bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerjaditerima. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja kerjamaka tingkat disiplin kerja akan semakin baik.
3. disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di diterima. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja akan berdampak pada kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di terima secara simultan diterima.. maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di terima secara simultan diterima.. maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. kelima bahwa besarnya pengaruh secara simultan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerjaditerima. Jadi dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja melalui lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
7. besarnya pengaruh secara simultan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerjaditerima. Jadi dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja melalui disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSATKA

Aziz, A., Isfaroh, I., Sari, N. K., & Yulianto, Y. (2021). Manajemen Strategi Pembelajaran Lembaga Anak Usia Dini Pada Masa Pandemi Covid-19. *Al-Athfaal: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 213–232.

- Azizah, N. (2017). Audit Sistem Infomrasi Menggunakan Framework Cobit 4.1 Pada E-Learning UnisuJepara. *Jurnal Simetris*, 8(1), 377–382.
- Binali, T., Tsai, C. C., & Chang, H. Y. (2021). University Students' Profiles Of Online Learning AndTheir Relation To Online Metacognitive Regulation And Internet-Specific Epistemic Justification. *Computers And Education*, 175(July), 104315.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104315>
- Cooper, H. M. (1988). Organizing Knowledge Syntheses: A Taxonomy Of Literature Reviews. *Knowledge In Society*, 1(1), 104–126.
- Coussement, K., Phan, M., De Caigny, A., Benoit, D. F., & Raes, A. (2020). Predicting Student Dropout In Subscription-Based Online Learning Environments: The Beneficial Impact Of TheLogit Leaf Model. *Decision Support Systems*, 135, 113325.
- Ecleas, J., & Manuputty, A. D. (2021). Analisis Manajemen Risiko Teknologi Informasi Software Pega Menggunakan Iso 31000. *Jatiji (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 8(1),209–224.
- Hidayatullah, F., & Anwar, K. (2020). Hybrid Learning Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Dan Menengah Maupun Pendidikan Olahraga Perguruan Tinggi. *Prosiding Senopati (Seminar Olahraga Dalam Pendidikan Teknologi Dan Inovasi)*, 1(1), 10–16.
- Idah, Y. M., & Prima, R. A. (2021). Analisis Manajemen Resiko Pembelajaran Online Pada PerguruanTinggi Menghadapi Pandemi Covid 19. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 10(1), 50–56.
- Irwanto, I., & Arifin, Z. (2020). Manajer Risiko: Peran Kepala Mts N 1 Kota Yogyakarta Dalam Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*,4(2), 189–200.
- Kanantyo, P., & Papilaya, F. S. (2021). Analisis Risiko Teknologi Informasi Menggunakan Iso 31000(Learning Management System Smpn 6 Salatiga). *Jatiji (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 8(4), 1896–1908.
- Laar, R. A., Ashraf, M. A., Ning, J., Ji, P., Fang, P., Yu, T., & Khan, M. N. (2021). Performance, Health, And Psychological Challenges Faced By Students Of Physical Education In Online Learning During Covid-19 Epidemic: A Qualitative Study In China. *Healthcare*, 9(8), 1030.
- Lismandasari, L., & Farhan, F. S. (2022). Risiko Terjadinya Learning Loss Mahasiswa Pskd Fkk Umj Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(2).
- Maqableh, M., & Alia, M. (2021). Evaluation Online Learning Of Undergraduate Students Under Lockdown Amidst Covid-19 Pandemic: The Online Learning Experience And Students' Satisfaction. *Children And Youth Services Review*, 128, 106160.
- Melani, Y. I., & Mahmud, M. (2020). Penilaian Resiko Pada Sistem Monitoring Kegiatan Belajar Mengajar Di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurteksi (Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi)*, 7(1),23–32.
- Mukhlisin, A. (2021). Manajemen Pembelajaran Efektif Pada Masa Pandemi (Analisis Manajemen Resiko, Jenis Dan Bentuk Resiko Pada Mas Ypi Batang Kuis). *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 47–55.
- Na, K. S., & Tasir, Z. (2017). Identifying At-Risk Students In Online Learning By Analysing Learning Behaviour: A Systematic Review. *2017 Ieee Conference On Big Data And Analytics (Icbda)*, 118–123.
- Nainggolan, B. O., & Gunawan, I. (2022). Analisis Manajemen Risiko Penerapan Belajar Online (Studi Kasus: Sd Negeri 12 Cawang). *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2),102–112.

- Nambiar, D. (2020). The Impact Of Online Learning During Covid-19 Pandemic: Students Perspective. *International Journal For Research In Applied Science And Engineering Technology*, 8(11), 686–690. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2020.32277>
- Nurlaela, R., & Suhendi, S. (2021). Evaluasi Manajemen Risiko Tata Kelola Ti Berbasis Coso Erm Intergrated Framework Pada Perguruan Tinggi Xyz. *Jurnal Informatika Terpadu*, 7(1), 15–20.
- Okoli, C., & Schabram, K. (2010). *A Guide To Conducting A Systematic Literature Review Of Information Systems Research*.
- Oktasari, Z. (2019). *Pengoptimalisasian Sistem Informasi Manajemen Pada Penerimaan Peserta Didik Baru Berbasis Online*.
- Pakpahan, R., & Fitriani, Y. (2020). Analisa Pemafaatan Teknologi Informasi Dalam Pemebelajaran Jarak Jauh Di Tengah Pandemi Virus Corona Covid-19. *Jisamar (Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research)*, 4(2), 30–36.
- Pangondian, R. A., Santosa, P. I., & Nugroho, E. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Pembelajaran Daring Dalam Revolusi Industri 4.0. *Seminar Nasional TeknologiKomputer & Sains (Sainteks)*, 1(1).
- Perajaka, M. A., & Ngamal, Y. (2021). Pentingnya Manajemen Risiko Dalam Dunia Pendidikan (Sekolah) Selama Dan Pasca Covid-19. *Jurnal Manajemen Risiko*, 2(1ii), 35–50.
- Putra, R. R., Setiawan, E., & Ambarwati, A. (2019). Analisis Manajemen Risiko Ti Pada Keamanan Data E-Learning Dan Aset It Menggunakan Nist Sp 800–30 Revisi 1. *Jatiji (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 6(1), 96–105.
- Ramadhintia, R., & Bisma, R. (2021). Perencanaan Mitigasi Risiko Menggunakan Metode Octave Allegro Pada Sma Semen Gresik. *Journal Of Emerging Information System And Business Intelligence (Jeisbi)*, 2(2), 17–23.
- Rismayadi, D. A., Rusdi, J. F., Prinayanti, A., Akbar, P. D., & Andriani, R. D. (2019). Sistem Informasi Akademik, Keuangan Dan Ujian Online Berbasis Website Dan Android (Studi Kasus Smk Negeri 2 Cimahi). *Sensitif: Seminar Nasional Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*, 1379–1390.
- Safar, A. (2019). Deteksi Penilaian Resiko Pada E-Learning Smk Bina Prestasi Ami Balikpapan Dengan Metode Octave Allegro. *J-Sim: Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 69–77.
- Seta, H. B., Theresiawati, & Rahayu, T. (2017). Manajemen Risiko Aplikasi Pembelajaran Berbasis Online Pada Universitas Dengan Menggunakan Metode Okta Ve Allegro. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia 2016*, 4, 7–12.
- Simanjuntak, R., Priyarsono, D. S., & Sumarti, T. (2021). Analisis Tingkat Maturitas Implementasi Manajemen Risiko Di Ipb University. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(3), 177–188.
- Sinaga, J., Sagala, R. W., Ferinia, R., & Hutagalung, S. (2021). Peran Fundamental Gembala Bagi Guru Saat Pandemi Dalam Pembelajaran Online Berbasis Karakter: Tantangan Dan Sistem Pendukung. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen (Jupak)*, 2(1), 13–35.
- Spitzer, M. W. H., Gutsfeld, R., Wirzberger, M., & Moeller, K. (2021). Evaluating Students' Engagement With An Online Learning Environment During And After Covid-19 Related SchoolClosures: A Survival Analysis Approach. *Trends In Neuroscience And Education*, 25, 100168.
- Suryatni, L. (2021). Teknologi Pendidikan Sebagai Pelaksanaan Sistem Informasi Dalam Perkuliahan Online Di Masa Pandemi Covid-19. *Jsi (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 8(1), 31–46.
- Tanuwijaya, N. S., & Tambunan, W. (2021). Alternatif Solusi Model Pembelajaran Untuk Mengatasi Resiko Penurunan Capaian Belajar Dalam Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 80–90.

- Yauma, A., Fitri, I., & Ningsih, S. (2021). Learning Management System (Lms) Pada E-Learning Menggunakan Metode Agile Dan Waterfall Berbasis Website. *Jurnal Jtik (Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi)*, 5(3), 323–328.
- Yu-Fong Chang, J., Wang, L. H., Lin, T. C., Cheng, F. C., & Chiang, C. P. (2021). Comparison Of Learning Effectiveness Between Physical Classroom And Online Learning For Dental Education During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Dental Sciences*, 16(4), 1281–1289.
<https://doi.org/10.1016/j.jds.2021.07.016>
- Zagoto, S. P., & Sitokdana, M. N. N. (2021). Analisis Risiko Teknologi Informasi Di Organisasi Xyz Cabang Salatiga Menggunakan Iso 31000. *Mnemonic: Jurnal Teknik Informatika*, 4(1), 1–9