

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan

Alzen

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

alzen@umsu.ac.id

M. Taufik Lesmana

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

muhammadtaufiklesmana@umsu.ac.id

Mairatna Hartina

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Mairatnahartina1805@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 195 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 66 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t Dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dan secara simultan diketahui bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang ini berkembang semakin pesat, hal ini dapat terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan yang semakin kompetitif dipengaruhi oleh informasi dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Secara umum, suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja

yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. (Umam, 2018, hal. 167).

Kinerja merupakan hasil kecil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017, hal. 67)

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja karyawan yang baik, maka perlu dibutuhkan kedisiplinan yang baik dari karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2014, hal. 193).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Afandi, 2018, hal. 12)

Selain kedisiplinan yang baik, lingkungan kerja juga dapat menentukan kinerja karyawan, Karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. (Afandi, 2018, hal. 65).

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yaitu kecenderungan kurangnya disiplin karyawan disebabkan dengan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang keluar pada jam kerja dan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, hal tersebut dapat mengganggu tujuan kinerja perusahaan karena masih ada karyawan yang tidak patuh pada peraturan perusahaan. Selanjutnya masalah lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja kurang nyaman dan kurangnya fasilitas kerja, hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Aktifitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruhnya kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai.

Fahmi (2016, hal. 176) Mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Mangkunegara (2017, hal. 67) Menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016, hal. 183)

Menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Afandi (2016, hal. 71) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : 1) Faktor Kemampuan, kepribadian dan minat kerja; 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya; 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Kasmir (2016, hal. 208-210) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi : 1) Kualitas (Mutu); 2) Kuantitas (Jumlah); 3) Ketepatan waktu; 4) Pengawasan; 5) Hubungan antar karyawan.

Disiplin

Hamali (2016, hal. 214) Menyatakan Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Afandi (2018, hal. 12) Menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Sutrisno (2017, hal. 96) Menyatakan bahwa Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sutrisno (2016, hal. 89) Menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain : 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi yaitu Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan yaitu Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan di organisasi manapun. Pimpinan adalah panutan, ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan yaitu Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahannya; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yaitu Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama; 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan yaitu Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat; 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan yaitu Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh dengan kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya; 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu Kebiasaan itu diantaranya : mengucapkan salam dan bejabat tangan apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

Lingkungan Kerja

Afandi (2018, hal. 65) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Simanjuntak (2011, hal. 86) Menyatakan Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kinerja karyawan.

Mardiana dalam Sudaryo, dkk (2018, hal. 47) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016, hal. 277-278) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut: 1) Udara, 2) Cahaya, 3) Kebisingan, 4) Aroma berbau, 5) Layout ruangan.

Afandi (2016, hal. 57) Menyatakan dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1) Lampu Penerangan tempat kerja yaitu Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa adanya paksaan; 2) Tata warna yaitu Memberikan warna yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna karena warna akan mempengaruhi perasaan seseorang; 3) Dekorasi ada hubungan nya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan, dan lainnya untuk bekerja; 4) Bunyi music yaitu Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat menimbulkan suasana gembira sehingga dapat membangkitkan dan menambah semangat karyawan untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan; 5) Suhu udara yaitu Suhu udara atau temperatur udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran para karyawan dalam bekerja. Sebaliknya jika udara yang panas akan menimbulkan kegerahan sehingga dapat menimbulkan kelelahan dalam bekerja; 6) Kelembaban udara yaitu Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban nya tinggi akan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan kuantitatif adalah menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 195 orang. Penarikan sampel dengan metode *Sampling* dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 66 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda sebagai berikut :

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.983	5.360		2.795
	Disiplin (X1)	.344	.122	.349	.006
	Lingkungan Kerja (X2)	.299	.129	.286	.024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda untuk dua prediaktor pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,983 + 0,344X_1 + 0,299X_2 + e$$

Konstanta sebesar 14, 983 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,983.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,344 yang berarti menunjukkan apabila disiplin dilakukan dengan baik atau dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

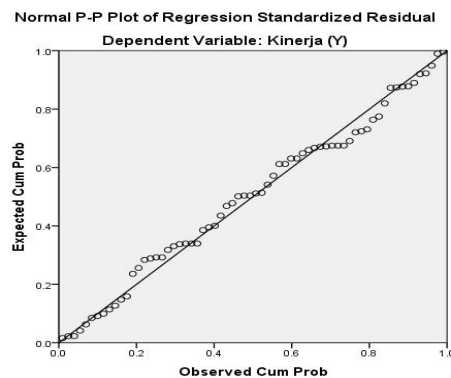
Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,299 yang berarti menunjukkan bahwa apabila Lingkungan kerja mengalami kenaikan pada satuan tertentu atau dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik

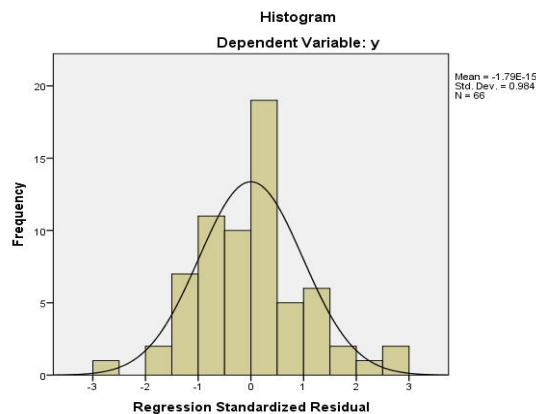
Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk melihat normal dapat dilakukan dengan Probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Pengujian asumsi klasik memiliki ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas P- P Plot Standardized

Berdasarkan gambar di atas mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini plot cenderung merapat ke garis dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian ini semuanya berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik di atas diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan, Maka dapat disimpulkan bahwa data ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Uji ini dinyatakan Multikolineritas dilihat dari nilai Tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolineritas, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolineritas. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	14.983	5.360		2.795	.007	
	Disiplin (X1)	.344	.122	.349	2.820	.006	.715 1.399

Lingkungan Kerja (X2)	.299	.129	.286	2.310	.024	.715	1.399
--------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

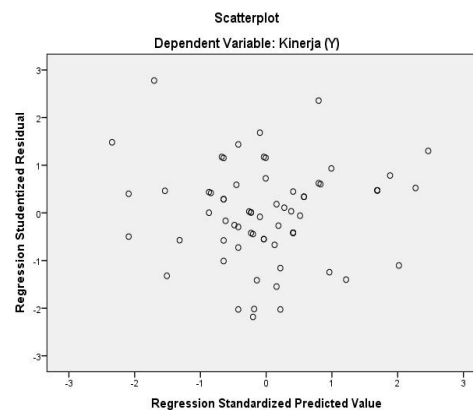
Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel

2 uji multikolinearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni disiplin dan lingkungan kerja memiliki nilai *Collinearity Statistic VIF* sebesar 1,399. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai toleransi 1 dan VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot. Adapun dasar dalam pengambilan data heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan, Sebab tidak ada pola yang membentuk pada posisi yang jelas dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian ini terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.983	5.360		2.795
					.007

Disiplin (X ₁)	.344	.122	.349	2.820	.006
Lingkungan Kerja (X ₂)	.299	.129	.286	2.310	.024
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Dari hasil pengujian secara parsial di atas, bahwa pengaruh antara variabel disiplin (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998 dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,820 dengan artian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dari hasil pengujian secara parsial di atas, bahwa pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998 dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,310 dengan artian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.657	2	77.328	14.161	.000 ^b
	Residual	344.010	63	5.460		
	Total	498.667	65			
a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X ₂), Disiplin (X ₁)						
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data uji f di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,161, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,143 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.288	2.3368

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan
pengujian regresi
determinasi

hasil
koefisien
model

summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,310 atau 31%. Hal ini berarti bahwa 31% diberikan kepada variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

DISKUSI

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa pengaruh antara variabel Disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,820 dan t_{tabel} sebesar 1,998. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa karyawan telah mampu dan menyadari pentingnya disiplin. Disiplin karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sudah baik, tetapi hal ini harus diterapkan dan ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Armansyah, dkk (2018) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Palu. Sedangkan hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh Nugrahaningsih & Julaela (2017) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempura Mas.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2014).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa pengaruh antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,310 dan t_{tabel} sebesar 1,998. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian & khair (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fiqi (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pemekasan. Sedangkan hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan ini membuktikan bahwa disiplin dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 14,161 dan F_{tabel} sebesar 3,143.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto (2015) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permadi (2017) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang maksimal dapat dipicu dengan adanya tingkat disiplin yang baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Disiplin yang tinggi mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan yaitu disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Nusa Media.
- _____ (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta.
- Armansyah, Andi, Azis, Idris & Rossanty, Evvy, Putu, Niluh (2018) “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu”. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. 4 (3) ; 235-244.
- Elizar & Tanjung, Hasrudy (2018) “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1) ; 46-58.
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- _____ (2017). *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fiqi, Amir (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pemekasan”. *Jurnal Ekomadania*. 1 (2) ; 215-252.
- Ferawati (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal AGORA*. 5 (1) ; 1-3.
- Hamali, Yusuf (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Jakarta.
- Nugrahaningsih, Hartanti & Julaela (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. Tempuran Mas”. *Jurnal Media Manajemen Jasa*. 4 (1) ; 61-76.
- Hasibuan, S.P Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jufrizen (2018) “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. 405-424.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Cetakan Ke-3). Depok : PT. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-12). Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Permadi, Indra (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada CV. Alam Hijau Sukabumi”. *Jurnal Ekonomak*. 3 (1) ; 19-27.
- Siagian, Tommy, Sun & Khair, Hazmanan (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. ISSN 2623-2634. 1 (1) ; 59-70.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus & Sofiati, Ayu, Nunung (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Fisik*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono (2017). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-20). Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-4). Jakarta : Kencana Prenadiamedia Group.
- Suwondo, Indriani, Diah & Sutanto, Madiono, Eddy (2015) “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17 (2) ; 135-144.
- Umam, Khaerul (2018). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Ketiga). Bandung : CV. Pustaka Setia.

- Yulinda & Rozzyana (2018) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 2 (1) ; 26-40.
- Yunida, Sri, Harlie, Muhammad & Husnurrofiq (2016) “Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Teweh”. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*. 3 (6) ; 108-118.