

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MUTIARA TIMOR STAR KUPANG

The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At UD. Mutiara Timor Star Kupang

Melkianus Ratu^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce Sarliana Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} melkiratu7@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undanana.ac.id,
^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang melukiskan variabel demi variabel dengan analisis deskriptif dalam statistik, hasil analisis deskriptif menggunakan garis kontinum dengan rentang skor sangat baik/sangat tinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden sampel dalam penelitian ini bersifat jenuh. Pengumpulan data primer menggunakan teknik kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis inferensial yang menggunakan mode regresi linear berganda hipotesis diuji dengan uji t dan uji F. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan ilmu mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2009). Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen merupakan kumpulan ilmu pengetahuan yang logis, rasional dan sistematis. Pada dasarnya konsep manajemen sendiri digunakan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia tersebut dari para karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia tersebut merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam

setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Agar roda organisasi dapat bergerak maka pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal baru bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian pada berbagai kegiatan- kegiatan operasional perusahaan berdasarkan penelitian (Ardana dkk, 2012).

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara profesional, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja secara efektif, agar perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi (perusahaan) yang telah ditetapkan. Suatu organisasi atau perusahaan merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk menjalankan kinerja dari organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2016), Sedangkan pendapat dari Mangkunegara, (2010) mengartikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sehingga kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaan.

Dalam sebuah organisasi tentulah terdiri dari orang-orang, dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Robbins, 2009). Karena peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam sebuah organisasi (perusahaan) atau instansi pemerintah, maka perlu diperhatikan lingkungannya agar kinerja karyawan lebih maksimal. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti, (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan. Sedangkan lingkungan

kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Disiplin kerja tersebut dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019) Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat Mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dikemukakan oleh Zainal, (2011), yakni kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan bekerja etis. Faktor- faktor inilah yang menjadi dasar dalam penilaian disiplin kerja para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

UD. Mutiara Timor Star berada di Jln. Timor Raya, kelurahan Oesapa Barat, kecamatan Kelapa. Lima, Kota Kupang, Nusa tenggara timur, perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan distributor kendaraan bermotor (dealer motor merek Honda) yang memiliki pusat di Surabaya yang telah berdiri sejak tahun 2004 sampai dengan sekarang. Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti saat ini terhadap karyawan UD. Mutiara Timor Star, terdapat beberapa permasalahan yang terlihat di dalam objek penelitian UD. Mutiara Timor Star. Permasalahan yang sering muncul yaitu terkait dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal & Sagala, 2004) sedangkan Menurut Mangkunegara, (2011) kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian

Robbins, (2006), mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan instrument yang biasanya dipergunakan untuk mengukur kinerja. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja pekerja diantaranya menurut Mangkunegara (2016) untuk bisa mengukur kinerja pekerja terdapat lima (5) aspek yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu hasil kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapihan dan juga ketelitiannya. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja pekerja yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pekerja. Dengan begitu maka kuantitas kerja adalah pekerja yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang sengaja ataupun tidak disengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan-pekerjaan merupakan sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban seseorang pekerja dalam menerima, melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Biasanya seseorang yang memiliki tanggungjawab tinggi bisa menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan pekerja untuk berpartisipasi dengan sesama pekerja secara vertical maupun horizontal, baik dalam urusan pekerjaan maupun diluar urusan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan menjadi semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu keinginan yang berasal dari dalam diri pekerja untuk melakukan pekerjaan serta dalam hal mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Inisiatif dari pekerja dapat menunjukkan tanggung jawabnya dalam

pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pekerja.

6. Ketaatan

Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito, (2001) menyatakan bahwa 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.

Indikator Lingkungan Kerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata menurut para ahli dimensi lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Dimensi Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

- e. Kelembaban Udara
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperaturudara.
 - f. Fasilitas
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
2. Dimensi Non Fisik
- a. Hubungan Yang Harmonis
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.
 - b. Kesempatan Untuk Maju
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
 - c. Keamanan Dalam Pekerjaan
Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.
 - d. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Murisha, (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktifitas karyawan meningkatn pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Siagian, (2008) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin juga merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2007), indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan Dan Kemampuan
 - a. Kemampuan Karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan/pimpinan.
 - b. Kesesuaian penempatan sub-bagian sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.
2. Teladan Pimpinan
 - a. Sikap pimpinan terhadap karyawan.
 - b. Kejujuran pimpinan terhadap karyawan.
 - c. Sikap dan tutur kata pimpinan terhadap karyawan.
3. Balas Jasa
 - a. Kesesuaian gaji yang diterima karyawan.
 - b. Kesejahteraan yang didapat karyawan.
 - c. Pemberian fasilitas untuk menunjang kerja karyawan.
4. Keadilan
 - a. Keadilan perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada setiap karyawan.
 - b. Keadilan perusahaan dalam memberikan hukuman/sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan.
5. Balas Jasa
 - a. Kesesuaian gaji yang diterima karyawan.
 - b. Kesejahteraan yang didapat karyawan.
 - c. Pemberian fasilitas untuk menunjang kerja karyawan.
6. Keadilan
 - a. Keadilan perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada setiap karyawan.
 - b. Keadilan perusahaan dalam memberikan hukuman/sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

7. Waskat (Pengeawasan Melekat)
 - a. Keaktifan pimpinan dalam mengawasi setiap pekerjaan karyawan.
 - b. Pemberian perhatian oleh pimpinan kepada karyawan.
 - c. Bimbingan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan.
 - d. Pemberian petunjuk dan pengarahan kepada karyawan untuk menghindari kesalahan.
8. Sanksi Hukuman
 - a. Pemberian sanksi dan hukuman jika melanggar peraturan.
 - b. Logisnya sanksi dan hukuman yang diberikan.
 - c. Sanksi dan hukuman bersifat membangun bukan memberatkan karyawan.
9. Ketegasan
 - a. Tingkat ketegasan pimpinan kepada karyawan yang melakukan kesalahan.
 - b. Tindakan yang dilakukan pimpinan jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan.
10. Hubungan Kemanusiaan
 - a. Keharmonisan antar karyawan.
 - b. Sikap bertoleransi terhadap sesama karyawan.
 - c. Kepedulian antar karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan merupakan bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi juga produktifitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) Disiplin sangat penting dalam untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat motivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga menghasilkan konerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif-Asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2017) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme untuk meneliti. Populasi

atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yang meliputi variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent) Variabel bebas dalam penelitian ini yakni Insentif (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2) dan sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yakni Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Driver Grab Bike Di Kota Kupang dengan jumlah sebanyak 212 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* yaitu sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003), Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner (angket), Wawancara, Observasi atau pengamatan langsung, dan dokumentasi.

Dalam melakukan uji kualitas data menggunakan dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas menggunakan metode koresali *Person* atau metode *corrected item total correlation*. Adapun hasil dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Item 1	0,589	≥ 0,312	Valid
	Item 2	0,437	≥ 0,312	Valid
	Item 3	0,586	≥ 0,312	Valid
	Item 4	0,562	≥ 0,312	Valid
	Item 5	0,382	≥ 0,312	Valid
	Item 6	0,379	≥ 0,312	Valid
	Item 7	0,424	≥ 0,312	Valid
	Item 8	0,652	≥ 0,312	Valid
	Item 9	0,605	≥ 0,312	Valid
	Item 10	0,349	≥ 0,312	Valid
	Item 11	0,605	≥ 0,312	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Item 1	0,414	≥ 0,312	Valid
	Item 2	0,354	≥ 0,312	Valid
	Item 3	0,333	≥ 0,312	Valid
	Item 4	0,348	≥ 0,312	Valid
	Item 5	0,336	≥ 0,312	Valid
	Item 6	0,498	≥ 0,312	Valid
	Item 7	0,407	≥ 0,312	Valid
	Item 8	0,321	≥ 0,312	Valid
	Item 9	0,338	≥ 0,312	Valid
	Item 10	0,337	≥ 0,312	Valid
	Item 11	0,561	≥ 0,312	Valid

	Item 12	0,375	$\geq 0,312$	Valid
	Item 13	0,448	$\geq 0,312$	Valid
	Item 14	0,458	$\geq 0,312$	Valid
	Item 15	0,322	$\geq 0,312$	Valid
	Item 16	0,427	$\geq 0,312$	Valid
	Item 17	0,444	$\geq 0,312$	Valid
	Item 18	0,454	$\geq 0,312$	Valid
	Item 19	0,511	$\geq 0,312$	Valid
	Item 20	0,424	$\geq 0,312$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,345	$\geq 0,312$	Valid
	Item 2	0,483	$\geq 0,312$	Valid
	Item 3	0,544	$\geq 0,312$	Valid
	Item 4	0,332	$\geq 0,312$	Valid
	Item 5	0,468	$\geq 0,312$	Valid
	Item 6	0,428	$\geq 0,312$	Valid
	Item 7	0,487	$\geq 0,312$	Valid
	Item 8	0,514	$\geq 0,312$	Valid
	Item 9	0,414	$\geq 0,312$	Valid
	Item 10	0,410	$\geq 0,312$	Valid
	Item 11	0,414	$\geq 0,312$	Valid
	Item 12	0,341	$\geq 0,312$	Valid
	Item 13	0,463	$\geq 0,312$	Valid
	Item 14	0,593	$\geq 0,312$	Valid
	Item 15	0,467	$\geq 0,312$	Valid
	Item 16	0,360	$\geq 0,312$	Valid

Sumber : Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 1 hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai dari r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,3120) dengan taraf signifikan 0,05. Dengan hasil ini, maka semua item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen minat kinerja karyawan, variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid dan data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini

Tabel 2.
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crombac' S Alpha</i>	Jumlah Butir pertanyaan	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,710	11	$\geq 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,729	20	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,726	16	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel penelitian lebih dari batas 0,60. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau tingkat reliabilitas yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur dengan menggunakan 11 item pertanyaan. Adapun distribusi frekuensi jawaban responden beserta pencapaian dan kriteria penilaian item, skor total variable lingkungan kerja (X1) berada pada rentang 84,0% - 100,0% dengan nilai sebesar 84,25%, sehingga tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja (X1) berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian maka indikator lingkungan kerja telah memberikan kontribusi positif.

Dalam penelitian ini, Disiplin diukur dengan menggunakan 20 item pertanyaan, adapun distribusi frekuensi jawaban responden beserta pencapaian dan kriteria penilaian item. tanggapan karyawan UD.Mutiara Timor Star di Kupang yang menjadi responden menunjukkan nilai rata-rata sangat tinggi yakni pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dari hasil pengolahan table diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variable Disiplin Kerja (X2) adalah 3.452 atau 86,50% dari skor ideal 4000 artinya bahwa Disiplin Kerja pada UD. Mutiara Timor Star di Kupang sangat tinggi sebagaimana yang dirasakan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 16 item pertanyaan, adapun distribusi frekuensi jawaban responden beserta pencapaian dan kriteria penilaian item, tanggapan karyawan UD.Mutiara Timor Star di Kupang yang menjadi responden menunjukkan nilai rata-rata sangat tinggi yakni pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dari hasil pengolahan table diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variable kinerja karyawan (Y) adalah 2.806 atau 87,69% dari skor ideal 3200 artinya bahwa kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star di Kupang sangat tinggi sebagaimana yang dirasakan. Dimana hasil pengolahan data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh pembelajaran kewirausahaan, sikap, dan motivasi berwirausaha terhadap minat berwirausaha. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran tabel berikut ini.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.423	9.530		2.563	.015
TOTAL_X1	.336	.160	.305	2.098	.043
TOTAL_X2	.348	.120	.421	2.897	.006

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer, Diolah (2022).

Berdasarkan pada tabel di atas Hasil Analisis Linear Berganda di atas terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,423 + 0,336 X_1 + 0,348 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstanta adalah 24,423 satuan. Yang bermakna jika nilai dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sama dengan 0 maka nilai Kinerja Karyawan, mengalami kenaikan sebesar 24,423 satuan.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,336 satuan. Artinya jika nilai lingkungan kerja, mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan disiplin kerja tetap maka Kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,336 satuan.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,348 artinya jika nilai Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan lingkungan kerja tetap maka Kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,348 satuan.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (t)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan dengan $t_{hitung} (2,098) > t_{tabel} (2,024)$ dan tingkat signifikansi ($0,043 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan dengan $t_{hitung} (2,897) > t_{tabel} (2,024)$ dan tingkat signifikansi ($0,006 < 0,05$), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Mutiara Timor Star pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Uji Simultan (F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji statistik F bisa dilihat hasilnya pada tabel 5 berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.876	2	130.938	11.897	.000 ^b
	Residual	407.224	37	11.006		
	Total	669.100	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan dengan $F_{hitung} (11.897) > F_{tabel} (3,252)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H0 ditolak dan Ha di terima artinya Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada tabel 5 berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.391	.358	3.318

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel di atas Hasil Uji Determinasi di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,358 berarti nilai koefisien determinasi adalah 35,8%. Artinya variabel minat berwirausaha sebenarnya 35,8% dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja atau (X1) Disiplin Kerja (X2), sisanya 64,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kriteria yang ada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang relatif lemah terhadap Kinerja Karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang karena menghasilkan koefisien determinasi 0,358 atau lebih mendekati nol (0)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diperoleh variabel lingkungan kerja berada pada kriteria penilaian sangat baik, disiplin kerja berada pada kriteria penilaian sangat tinggi kinerja karyawan berada pada kriteria sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.

4. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi perkembangan dan pertumbuhan kinerja semua pihak.

1. Bagi UD. Mutiara Timor Star Kupang

Bagi UD. Mutiara Timor Star Kupang, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun komunikasi yang baik juga meningkatkan kedisiplinan para karyawan agar meningkatnya kinerja perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi acuan dan dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel-Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Ghozali, I., & Al Mansur, M. (2002). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat underpriced di Bursa Efek Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 74–88.
- Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*, Yogyakarta, Penerbit: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Mahmudi, L. (2019). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Di Kota Wonogiri (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.

- Malayu, H. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. 67.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan [Corporate human resource management]*. Bandung, Indonesia: Rosda.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kesebelas*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2000). *Human Resource Management, 9th*. South Western College Publishing, Thomson Learning, USA.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*, Jakarta.
- Murisha, G. (2011). Influences of work behavior, work environment and motivation inclove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1(3), 303–314.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen personalia Jakarta Ghalia Indonesia*.
- Ompusunggu, K. B., & Bawono, I. R. (2006). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Job Relevant Information (JRI) Terhadap Informasi Asimetris (Studi pada Badan Layanan Umum Universitas Negeri di Kota Purwokerto Jawa Tengah). *Jurnal Simposium Nasional*, 9.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2009). *Judge.(2008) Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roestam, A.W., 2003. *Pelatihan Aplikasi Ergonomic Untuk Produktivitas*. Jakarta: Ilmu Kedokteran Komunitas. FKUI.
- Sedarmayanti, S. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan (Redaksi Refika Aditama*. PT. Refika Aditama.
- Sondang, P. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Soeprapto, Sri. 1989. *Metode Lakusebagai Cara Untuk Memperoleh Pengetahuan*. Fakultas Filsafat UGM: Bentang.
- Soetjipto, B. W., & Usmara, A. (2002). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*.

Amara Books.

- Sukmadinata, N.S., 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Suma'mur P.K., 1989, *Ergonomi Untuk Produktivitas Kerja*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, Rivai Zainal, & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.