

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BEST ETERNITY BATAM**

Habibuddin Nasution<sup>1</sup>, Muh. Iqbal Yusuf Conoras<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nagoya Indonesia  
Email: <sup>1</sup>Habibuddinnasution1@gmail.com, <sup>2</sup>iqbalyusuf99@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Eternity Batam populasi penelitian ini berjumlah 107 orang dalam pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif Metode perkumpulan menggunakan desain penelitian menyebarkan kuisioner melalui google form dari penelitian ini mengatakan bahwa (1) Disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Eternity Batam (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Eternity batam (3) Penilaian Prestasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Eternity Batam Hasil dari penelitian Disiplin kerja dengan signifikan dengan hasil 0,595 mengatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,595 > 0,05$ ) dan t hitung  $0,536 < 1,667$  t tabel dari hal tersebut dengan ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan sangat menolak  $H_a$  hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 Disiplin kerja tidak berhubungan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Penilaian, Prestasi Kerja.**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine work discipline, work environment, and performance appraisal of employee performance at PT. Best Eternity Batam, the population of this study was 107 people in sampling using the slovin's technique and this type of research used quantitative research and used a descriptive analysis research design. positive and significant effect on employee performance at PT. Best Eternity Batam (2) Work environment has a significant effect on employee performance at PT. Best Eternity Batam (3) Performance appraisal has a significant effect on employee performance at PT. Best Eternity Batam The results of the Work Discipline study with a significant result with a result of 0.595 said that the value was smaller than 0.05 ( $0.595 > 0.05$ ) and t count  $0.536 < 1,667$  t table from this hereby shows that the hypothesis in this study it accepts  $H_0$  and strongly rejects  $H_a$ . This shows that hypothesis 1 Work discipline is not partially related to employee performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Disiplin Kerja ialah suatu sikap yang patuh taat dan menghormati aturan-aturan yang dibentuk oleh perusahaan yang dimana tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih bersinergi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dengan itu karyawan agar lebih bersedia untuk mengubah suatu karakter dan upaya untuk meningkatkan ketaatan dan ketersediaan karyawan untuk menjalani peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dalam Disiplin kerja, karena semakin baik kerja dari sebuah karyawan maka feedbacknya akan baik juga kepada diri sendiri dan juga perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu berusaha atau menegaskan betapa pentingnya disiplin kerja didalam suatu organisasi dan di dalam kehidupan sehari-hari.

Disiplin kerja juga terbentuk dan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, karena ini sangat berkaitan erat dengan nilai-nilai dari lingkungan kerja dan sosial masyarakat yang ditempatinya, banyak hal yang harus dilakukan dari pemimpin perusahaan untuk mengubah sebuah kedisiplinan karyawan contoh salah satunya mempertegas peraturan-peraturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan dan dengan adanya suatu sanksi-atau hukuman yang sepadan apabila karyawan melakukan kesalahan yang diperbuat nya selain itu perusahaan juga harus memperhatikan dan mengapresiasi hasil kinerja karyawan dan memberikan hadiah atau reward agar mereka merasa diperhatikan didalam melaksanakan pekerjaannya, dan faktor lingkungan juga harus diperhatikan karena itu sangat berpengaruh kepada disiplin kinerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tentram pada saat melaksanakan tanggung jawab nya, walaupun lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan prosesi kinerja karyawan tetapi itu salah satu pemancing agar mereka selalu bersinergi dan selalu semangat menjalani aktivitas nya, dengan adanya progres yang dilakukan oleh perusahaan dengan perlahan-lahan pasti karyawan merasakan perubahan dinamika yang baik terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada nya, wadah atau lingkungan tempat bekerja akan mampu memberikan kesan yang baik terhadap karyawan, dan lingkungan kerja memiliki dimensi, yaitu seperti dimensi fisik dan non fisik, contohnya, pewarnaan ruangan, penerangan dan tata ruang yang bagus, dan dimensi non fisik seperti kesejahteraan karyawan, hubungan yang baik antara kinerja dan pemimpin perusahaan dan suasana kerja yang baik dengan karyawan lain nya, dan perusahaan harus bisa memberikan kedua dimensi yang telah disebutkan agar organisasi berjalan dengan baik sebagaimana yang telah direncanakan.

Dan selanjutnya perusahaan perlu juga untuk menilai prestasi kinerja karyawan, dengan demikian penilaian prestasi kerja juga sangat memungkinkan para karyawan untuk mengetahui sejauh mana prestasi mereka selama melakukan pekerjaan yang telah diamanatkan kepada nya, dan sejauh mana hasil prestasi kerja mereka dinilai oleh pemimpin perusahaan, dan penilaian prestasi kerja ini terbagi dua dalam jenis penilaiannya, yang pertama menilai secara terbuka, dan maksud dari keterbukaan disini bahwa setiap karyawan harus mengetahui bagaimana cara penilaian yang dilakukan perusahaan sehingga dimana kalau penilaian tersebut tidak cocok maka karyawan bisa memberikan argumen yang baik atau bisa disebut komplain apabila penilaiannya kurang baik, penilaian secara tertutup yaitu penilaian yang hanya diketahui oleh pihak yang berkepentingan, seperti atasan perusahaan dan pemimpin lain nya, setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik pasti karyawan menginginkan promosi jabatan karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin, tetapi seperti halnya sangat sulit untuk diwujudkan di perusahaan Best Eternity Batam dikarenakan dimana sejumlah karyawan sudah berstatus permanen sehingga kemungkinan karyawan kontrak untuk menduduki posisi yang sudah diinginkannya, maka hal ini di anggap menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan tidak bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya selain dari aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis dan desain penelitian**

Berdasarkan jenis Penelitian yang digunakan ini adalah metode kuantitatif, merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, yang memiliki alur yang terstruktur dari awal hingga kesimpulan penelitiannya, Metode penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh pakar Sugiyono (2011): Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang ditentukan, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan sampel**

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 107 orang dan jumlah tersebut di dapatkan dari data yang tercantum di PT. Best Eternity Batam.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2013) Sampel penelitian ini adalah merupakan teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu semisal nya, orang tersebut paling tau tentang apa

yang diharapkan dan mungkin sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti untuk menjalajahi objek atau situasi sosial untuk memastikan jumlah sampel yang akan diteliti maka digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$\frac{N}{1 + N \cdot E_2}$$

Dimana :

$N$  = Jumlah populasi

$n$  = Besarnya Sampel

$e$  = Persentase kesalahan dalam jumlah sampel yang dapat diterima dalam hal ini, sehingga:

$$\begin{aligned} n &= \frac{107}{1 + 107 \cdot (0,05)} \\ &= \frac{107}{1,2675} \\ &= 84,4181 \end{aligned}$$

### Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif: Untuk memberikan gambaran mengenai profil responden dan konstruk dalam penelitian
  - a. Uji Validitas: Jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada obyek yang sedang diteliti.
  - b. Uji Reliabilitas: Merupakan alat untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Multikolinearitas: Untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi antar variabel bebas.
  - b. Uji Heteroskedastisitas: Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual ke pengamatan lainnya.
  - c. Uji Normalitas Data: Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual distribusi normal.
3. Analisis Linier Berganda: Bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Uji T (Parsial): Untuk Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.
5. Uji F (Simultan): Untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama.
6. Uji Koefisien determinasi: digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1**  
Hasil uji Validitas

		Correlations					Disiplin Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.087	.477**	.401**	.324**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.434	.000	.000	.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.087	1	.139	-.006	.378**	.383**
	Sig. (2-tailed)	.434		.206	.958	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	.477**	.139	1	.442**	.482**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.206		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.401**	-.006	.442**	1	.112	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.958	.000		.312	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	.324**	.378**	.482**	.112	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.312		.000
	N	84	84	84	84	84	84
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	.687**	.383**	.789**	.751**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

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

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
Hasil uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.441	5

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.458	5

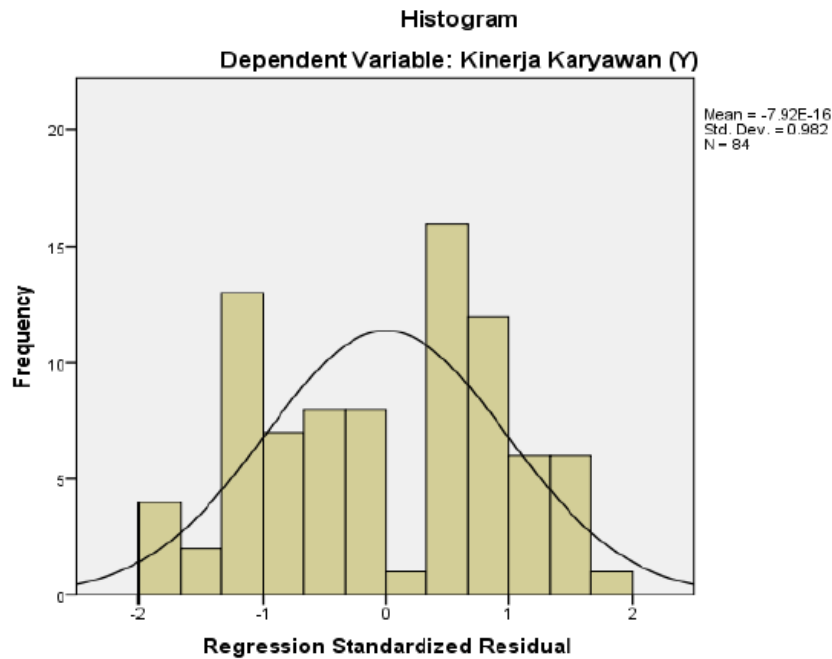
Y Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.524	5

### Uji Asumsi Klasik

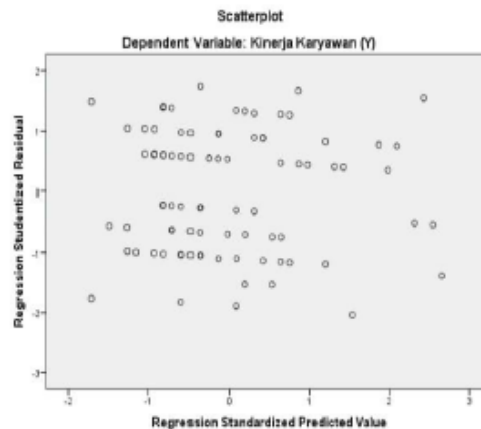
**Tabel 3**  
Hasil uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.48610460
	Absolute	.140
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076



**Tabel 4**  
**Hasil uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja (X1)	.972	1.029
Lingkungan Kerja (X2)	.982	1.019
Prestasi Kerja (X3)	.981	1.019



**Gambar 1**  
**Hasil uji Heteroskedastisitas**

## Analisis Linear Berganda

**Tabel 5**  
Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.783	3.514		5.914	.000
1 Disiplin Kerja (X1)	-.050	.105	-.054	-.475	.636
Lingkungan Kerja (X2)	.075	.114	.074	.656	.513
Prestasi Kerja (X3)	-.025	.116	-.024	-.217	.828

## Uji T

**Tabel 6**  
Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.783	3.514		5.914	.000
1 Disiplin Kerja (X1)	-.050	.105	-.054	-.475	.636
Lingkungan Kerja (X2)	.075	.114	.074	.656	.513
Prestasi Kerja (X3)	-.025	.116	-.024	-.217	.828

## Uji F

**Tabel 7**  
Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.143	3	1.381	.215	.885 <sup>b</sup>
Residual	512.999	80	6.412		
Total	517.143	83			

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8**  
Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.090 <sup>a</sup>	.008	-.029	2.532	1.803

## HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dilihat nilai t hitung sebesar -0,475 dan nilai t tabel 1,9986, berarti nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikannya sebesar 0,636 lebih besar dari 0,05. Keputusan yang diambil H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dilihat nilai t hitung sebesar 0,656 dan nilai t tabel 1,9986, berarti nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikannya sebesar 0,513 lebih besar dari 0,05. Keputusan yang diambil H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dilihat nilai t hitung sebesar -0,217 dan nilai t tabel 1,9986, berarti nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikannya 0,828 lebih besar dari 0,05. Keputusan yang diambil H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Sehingga dapat disimpulkan prestasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan uji F memperlihatkan nilai F sebesar 0,215 (Fhitung) < 2,49 (Ftabel) dan nilai signifikan 0,885 > 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Penilaian Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Best Eternity dapat disimpulkan sebagai:

1. Disiplin Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Best Eternity Batam.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Eternity Batam.
3. Penilaian prestasi kinerja karyawan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Best Eternity Batam.
4. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Best Eternity Batam.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, yang diuraikan di atas maka disarankan beberapa hal Seperti Berikut :

1. Bagi pihak PT. Best Eternity agar lebih meningkatkan kinerja karyawan nya dengan disiplin kerja yang baik sesuai S.O.P Perusahaan.
2. Bagi pihak PT. Best Eternity agar lebih meningkatkan penerapan Disiplin dalam rangka untuk mengayomi karyawannya untuk lebih bekerja kreatif dan inovatif dalam bekerja.
3. Bagi pihak PT. Best Eternity agar lebih meningkatkan kesadaran disiplin kerja kepada karyawan dengan membuat kesepakatan bersama berupa aturan dan sanksi yang diterapkan bersama sehingga tercipta kinerja yang baik dalam perusahaan.
4. Bagi pihak selanjutnya, disarankan dalam melakukan penelitian lanjutan khusus nya yang berhubungan dengan penelitian ini untuk memperluas sampel penelitian dalam melihat kinerja karyawan, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian selanjutnya dengan data time series yang terbaru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aritonang. (2016) Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Universitas Warmadewa.
- Annisa Pratiwi. (2014). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi).
- Bacal. (2012) kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.
- Bernhard Tewel, (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.
- Daft, Richard.L & Marcic, Dorothy (2013). Management The New Workplace (8th ed). Canada South Western Cengage Learning.
- Dr. Sugiono, (2011). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D); Alfabeta. Bandung. Musfikon.
- Donni Juni Priansa, (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM.
- Ghozali. (2013). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Uji Asumsi Klasik. 1. Uji Normalitas.
- Handoko. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Rodi Ahmad Ginanjar 2013.

- Moehariono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung
- Nitisemito. (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta. Masunah, Juju.
- Siagian. (2014) lingkungan kerja Mangkunegara,
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Yopi fitri utami. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan penilaian prestasi kerja.
- Wibowo 2014 Lingkungan adalah pusat dari kinerja organisasi.