

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA (STUDI KASUS KARYAWAN PT DANENDRA AGUNG PERKASA JAKARTA)

Maya Syafriana Effendi¹, Desnirita²

Universitas Persada Indonesia Y.A.I¹ dan STIE Y.A.I²
Jalan Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat

E-mail : crazywithgreen70@yahoo.com¹, desnirita@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif asosiatif. Populasi karyawan yang juga merupakan sampling jenuh sebanyak 55 orang karyawan merupakan non random sampling. Penelitian ini menggunakan software SPSS versi 21 dengan uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Dan secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun prestasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin dan lingkungan kerja sebesar 67,73%

Kata kunci : *disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktifitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis serta dapat semakin berkembang dan maju. Namun apabila prestasi kerja karyawan rendah maka kinerja dan produktifitas karyawan pun akan menurun yang dapat berakibat perusahaan tidak dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Hasibuan (2008:94), menjelaskan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2005:91) prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Danendra Agung Perkasa adalah perusahaan yang terletak di Rukan Prima Sunter Jl. Danau Sunter utara, Kelurahan Sunter Jaya, Kecamatan Tanjung Priok Jakarta Utara ini bergerak dalam bidang penyalur ekspor impor. Barang yang di perdagangkan seperti mesin-mesin, elektrikal, suku cadang kapal laut maupun udara dan perlengkapan lainnya. PT Danendra Agung Perkasa bergerak dalam usaha jasa yaitu mengurus dokumen ekspor impor, mesin, elektrikal, suku cadang kapal laut dan udara serta perlengkapan lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan, diketahui bahwa ada indikasi kurangnya

prestasi kerja berupa mengabaikan tanggung jawab tugas yang dibebankan kepadanya yang seharusnya segera dilaksanakan dengan ketelitian, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik serta kurang tanggung jawab. Untuk mengetahui tentang prestasi kerja karyawan sesuai dengan teori. Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang merupakan faktor dari disiplin kerja dan lingkungan kerja. Prestasi kerja karyawan tinggi dapat dihubungkan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan prestasi kerja rendah dapat disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah perumusan masalah pertama :

- a. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT DAP?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT DAP?
- c. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT DAP?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Danendra Agung Perkasa Jakarta, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Danendra Agung Perkasa Jakarta, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Danendra Agung Perkasa Jakarta..

2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif. Jumlah sampel jenuh yang digunakan adalah 55 responden karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta, dengan teknik *non Random Sampling* yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Uji Instrument Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2007) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yang di mana dinyatakan dengan standar reliabilitas sebesar 0,60.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2007 : 14), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Regresi

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas Regresi

Menurut Ghazali (2007:115), Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Jika terdapat hubungan bahwa kira-kira 95% dari residual terletak antara -2 dan +2 dalam scatterplots of residuals, maka asumsi linearitas terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2007:91) uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (tidak terjadi Multikolonieritas).

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari faktor pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variable bebas (Ghozali, 2007:105). Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya.

Metodologi menjelaskan teori pendukung, kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian (dapat dalam bentuk algoritma atau lainnya), cara untuk menguji dan akuisisi data.

3. LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:94), menjelaskan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Yuli (2005:89) Prestasi kerja (job performant) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa indikator prestasi kerja adalah : 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Pelaksanaan tugas, 4. Tanggung jawab

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2016:305) kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Rivai (2014:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

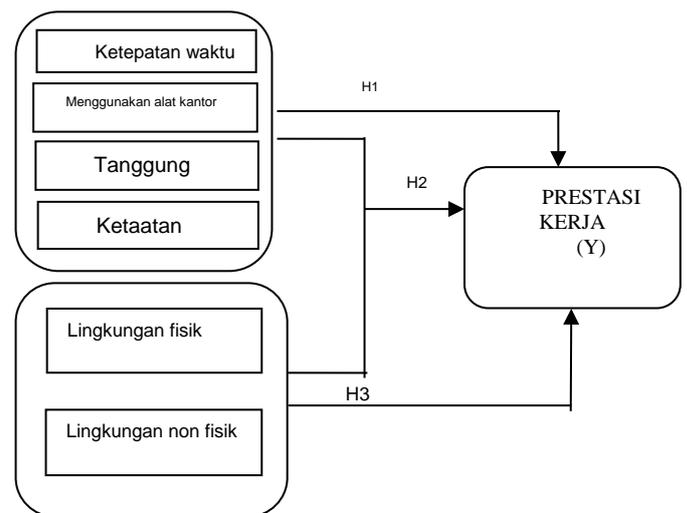
Operasionalisasi dari variabel disiplin kerja diturunkan berdasarkan indikator Kedisiplinan kerja dari (Soejono : 2000): 1. Ketepatan Waktu, 2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik, 3.

Tanggung Jawab Tinggi, 4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor.

Lingkungan kerja

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: 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.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Sedarmayanti (2001:21): a. Lingkungan Kerja Fisik, b. Lingkungan Kerja Non Fisik



Sumber: Diolah penulis

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 : Disiplin Kerja

X1-1 = Ketepatan Waktu

X1-2 = Menggunakan Peralatan Kantor

X1-3 = Tanggung Jawab

X1-4 = Ketaatan Terhadap Peraturan

X2 : Lingkungan Kerja

X2-1 = Lingkungan Fisik

X2-2 = Lingkungan Non Fisik

Y : Prestasi Kerja

Hipotesis

- H₁ : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta.
- H₂ : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta.
- H₃ : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas instrument adalah: pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja

Sumber : SPSS ver 21

No	Variabel	Rentang Koefisien Korelasi	Ket
1	Disiplin Kerja	0,413 – 0,754	Valid
2	Lingkungan Kerja	0,442 – 0,775	Valid
3	Prestasi Kerja	0,413 – 0,621	Valid

Tabel di atas diketahui nilai korelasi setiap instrumen penelitian > 0,266 jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan prestasi kerja (Y)

No	Variabel	Alpha Cronbach	Ket
1	Disiplin Kerja	0,708	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,767	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,653	Reliabel

Sumber : SPSS ver 21 (data diolah penulis)

c. Uji Normalitas

Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig. > 0,05, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Prestasi Kerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	disiplin_kerja_x1	lingkungan_kerja_x2	prestasi_kerja_y
N	55	55	55
Normal Mean	34.9273	39.0364	34.5273
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	2.41795	3.12080	2.42559
Most Extreme Absolute	.195	.138	.168
Extreme Positive	.195	.125	.168
Differences Negative	-.134	-.138	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z	1.445	1.023	1.245
Asymp. Sig. (2-tailed)	.081	.246	.090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

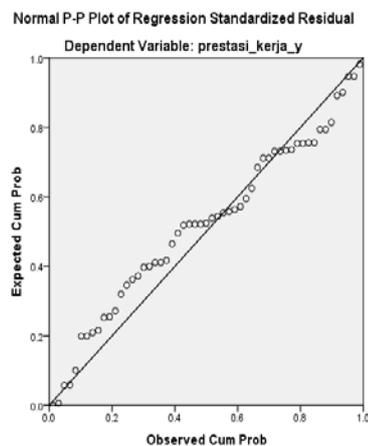
Sumber : SPSS ver 21

Penjelasan Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov:

- Disiplin Kerja Sig = 0,081 > 0,05 : berdistribusi normal.
- Lingkungan Kerja Sig = 0,246 > 0,05 : berdistribusi normal.
- Prestasi Kerja Sig = 0,090 > 0,05 : berdistribusi normal.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Regresi

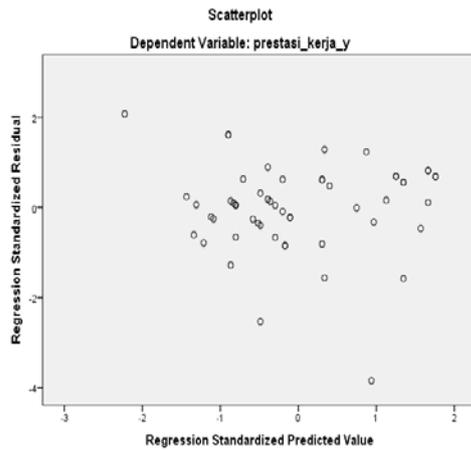


Sumber : SPSS ver 21

Gambar 2 Uji Asumsi Klasik Normalitas Regresi X₁ X₂ – Y

Dengan tampilan grafik normal plot, disimpulkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti dan mendekati garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas regresi.

b. Uji Linearitas Regresi



Sumber : SPSS ver 21

Gambar 3 Uji Asumsi Klasik Linearitas Regresi $X_1, X_2 - Y$

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa 95% titik-titik menyebar antara -2 sampai dengan 2, hal ini menunjukkan bahwa model regresi disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) memenuhi asumsi klasik linieritas.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas $X_1 X_2 - Y$

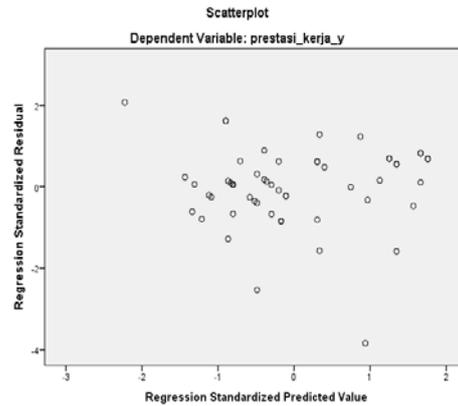
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	5.093	2.825		1.803	.077		
Disiplin_kerja_x1	.631	.115	.629	.501	.000	.475	2.104
Lingkungan_kerja_x2	.190	.089	.244	2.137	.037	.475	2.104

a. Dependent Variable: prestasi_kerja_y

Sumber : SPSS ver 21

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa : Nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,475 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,104 lebih kecil dari 10. Sehingga disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS ver 21

Gambar 4 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas $X_1, X_2 - Y$

Dari titik-titik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi (R) Korelasi Berganda

Tabel 5 Korelasi Ganda $X_1 X_2 - Y$

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.823 ^a	.677	.665	1.40440	1.843	

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja_x2, disiplin_kerja_x1

b. Dependent Variable: prestasi_kerja_y

Sumber : SPSS ver 21

Hasil yang diperoleh diketahui bahwa $R = 0,823$. Artinya hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y) adalah 0,823. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y).

Uji Regresi

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Berganda

Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y)

Tabel 6 Regresi Ganda $X_1 X_2 - Y$

Sumber : SPSS ver 21

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Stan	Beta		
	B	Std. Error	dardized Coefficient s			
(Constant)	5.093	2.825		1.803	.077	
disiplin_kerja	.631	.115	.629	5.501	.000	
lingkungan_kerja	.190	.089	.244	2.137	.037	

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah :

$$Y = 5,093 + 0,631X_1 + 0,190X_2$$

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta sebesar 5,093 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), maka nilai Prestasi kerja sebesar 5,093.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,631 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan maka prestasi kerja akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,631.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,190 artinya setiap kenaikan variable lingkungan kerja satu nilai dan disiplin kerja (X_1) dianggap konstan maka prestasi kerja akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,190.

Berdasarkan hasil koefisien regresi, disiplin kerja dan lingkungan kerja diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja (X_1) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja (Y).

Uji Hipotesis Regresi Berganda (Uji F)

Tabel 7 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	215.148	2	107.574	54.542	.000 ^b
Residual	102.561	52	1.972		
Total	317.709	54			

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, disiplin_kerja

Sumber : SPSS vers 21

Berdasarkan hasil perhitungan uji F tabel ANNOVA menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (54,542 > 3,18) dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Maka kesimpulannya bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

No	Variabel	R	R ² (%)
1	Disiplin Kerja_ Prestasi Kerja	0,806	64,96
2	Lingkungan Kerja - Prestasi Kerja	0,700	49,00
3	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja - Prestasi Kerja	0,823	67,73

Sumber : Diolah penulis

Dari Tabel di atas:

- Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja hanya 64,96% sedangkan sisanya 35,04% merupakan pengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.
- Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 49% sedangkan sisanya 51% merupakan pengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.
- Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 67,73% sedangkan sisanya 32,27% merupakan pengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

5. KESIMPULAN

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah:

- Dimensi tanggung jawab kerja terbukti lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dibandingkan dimensi disiplin kerja lain seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dan ketaatan terhadap peraturan.
- Dimensi Lingkungan non fisik terbukti lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dibandingkan dimensi lingkungan kerja yang lain yaitu lingkungan fisik.

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan/bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dan

berdasarkan analisis regresi linear berganda variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dilihat berdasarkan hasil koefisien regresi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja (Y).

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat meneliti variabel bebas lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja, dimana berdasarkan hasil penelitian variabel bebas yang diteliti berkontribusi sebesar 67,73% berarti masih ada kontribusi sebesar 32,27% dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti peranan pimpinan, pengawasan, kompensasi, kepuasan, disiplin dan lain-lain. Juga dapat memperluas objek penelitian dengan sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih akurat.

2. Bagi Karyawan

Dalam rangka memperbaiki prestasi kerja karyawan perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat memperhatikan variabel disiplin kerja baik ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor, tanggung jawab dan ketaatan terhadap peraturan. Serta memperhatikan variabel lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik.

3. Bagi Perusahaan

Untuk manajemen perusahaan, dari hasil penelitian ternyata disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian disarankan kepada pimpinan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja agar lebih fokus untuk memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor, tanggung jawab dan ketaatan terhadap peraturan. Dengan tanpa melupakan perbaikan dan penyempurnaan terhadap variabel lingkungan kerja yang ada di dalamnya yaitu aspek fisik dan non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon dan Riduwan. (2005). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2007). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rusdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2008). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Soekamto, Soerjono. 2000. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1* (Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis.*, Jakarta : PT. Gramedia.
- Rivai, Zainal Veithzal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Subroto, Nurhadi. (2005). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.