

PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENTOSA PRIMA UTAMA

Adriani Mustika Sari Dewi^{*}, Suhardi^{**}

^{*} Alumni Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

^{**} Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

E-mail: pb170910170@upbatam.ac.id

ABSTRACT

At this time in an organization human resources become part of it. most importantly, especially in service companies in carrying out the company's main goals. The success of a company is determined by the human resources owned by the company in implementing performance-oriented programs. Managers play a role in managing existing resources so that the company can compete with other companies by increasing discipline in work, good work ethics, and a comfortable work environment in order to improve employee performance. This research purpose to determine the effect of discipline, work ethics, and environment on the performance of employees of PT Sentosa Prima Utama. The method used is a quantitative survey with a questionnaire as a data collection tool. The sample used in this study were 106 employees of PT Sentosa Prima Utama by using the saturated sample technique. Data processing was carried out with SPSS version 23 software. The results showed that simultaneously discipline, work ethics, and the environment had a positive effect with an F value of $59.365 > 2.69$ F table and a significant value of $0.000 < 0.05$ on the employee performance of PT Sentosa Prima Utama.

Keywords: Discipline; Work Ethics; Environment; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ketika melaksanakan aktivitas operasionalnya sebagai organisasi adalah sebuah bentuk dari usaha partisipasi anggota karyawan yang bermanfaat untuk mencukupi keperluan dan menggapai target yang diinginkan oleh organisasi. Para pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung yang terdapat di suatu organisasi. Salah satu aspek pokok pada operasional perusahaan ialah sumber daya manusia karena memiliki arti penting terhadap aktivitas sebuah perusahaan serta dalam berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan dalam penetapan ketentuan.

Kecakapan seorang karyawan sering dikaitkan pada ketentuan kerja kompeten. Faktor penting dalam mengetahui seberapa jauh seseorang kompeten dengan profesi yang ditekuninya dapat dilihat dari hasil

pekerjaannya. Apabila keterampilan sumber daya manusianya tinggi, maka dapat menghasilkan individu-individu berkompeten. Kualitas sumber daya manusia adalah kecakapan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang telah diserahkan. Tenaga kerja yang bertugas pada sebuah organisasi tentunya memiliki peran penting dalam perusahaan tersebut termasuk satpam.

Salah satu Badan Usaha Jasa Pengamanan yang berada di kota Batam yaitu PT Sentosa Prima Utama yang merupakan anak usaha jasa pelayanan tenaga kerja *outsourcing* dari Tunas Grup yang bergerak dibidang rekrutmen satpam. Pada PT Sentosa Prima Utama menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya disiplin kerja yang dapat terlihat dari masih banyaknya karyawan yang terlambat dengan

datang tidak tepat waktu dan ketidakhadiran karyawan, serta masih ditemukan karyawan yang tidak menjalankan aturan perusahaan dengan menjalankan patroli satu jam sekali yang menunjukkan kurangnya disiplin karyawan tersebut. Tenaga kerja juga wajib mempunyai etika kerja yang baik karena merupakan budi pekerti yang akan digunakan dalam bertugas.

Etika kerja karyawan PT Sentosa Prima Utama masih rendah, masih banyak dijumpai karyawan yang bekerja dengan santai, duduk-duduk sambil merokok yang tidak sesuai dengan etika dalam bekerja. Terdapat juga karyawan yang masih kurang ramah dalam melayani tamu yang bertanya dengan menjawab secara ketus dan tidak senyum ketika berhadapan dengan tamu.

Masalah yang memengaruhi lingkungan kerja karyawan PT Sentosa Prima Utama, yaitu kenyamanan ruang kerja. Ruang kerja yang tidak sesuai dengan standar, seperti ruang kerja yang terlalu kecil, fasilitas yang kurang memadai, serta sirkulasi udara yang kurang baik. Masih terdapat konflik sesama karyawan ketika menangani suatu kasus karena adanya kelalaian. Kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama cenderung menurun, ditunjukkan dengan sikap karyawan yang masih kurang bersemangat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, masih banyak karyawan yang bermalasan dengan bermain *handphone* bahkan terdapat juga karyawan yang tidur di saat jam kerja malam.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja menjadi salah satu faktor dalam kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja kerja dapat diartikan sebagai kegiatan seseorang saat menjalankan kegiatan utama yang menjadi tugasnya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja merupakan bentuk pengungkapan dari segenap keahlian ataupun kemampuan yang dikuasai oleh seorang karyawan. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan.

Pada penelitian ini rumusan masalah berlandaskan latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?

2. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?
3. Apakah lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?
4. Apakah disiplin, etika kerja, dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?

KAJIAN TEORI

2.1 Disiplin

Disiplin diartikan sebagai perilaku moral yang tergambar dari perbuatan atau perilaku seseorang, kelompok, dan masyarakat berbentuk kesetiaan ataupun loyalitas kepada peraturan-peraturan yang telah ditentukan pemerintah maupun aturan serta kaidah yang berperan dalam masyarakat dalam mencapai misi yang telah ditetapkan (Syafrina, 2017: 5).

Disiplin adalah tingkah laku dan perbuatan ketaatan terhadap kebijakan perusahaan yang harus diikuti, prosedur kerja, kode etik, serta peraturan. Disiplin kerja seorang karyawan akan memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan dan memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen (Hadian, 2018: 164).

Disiplin merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, menaati, serta mematuhi peraturan maupun ketetapan yang berlaku di perusahaan, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis dan mampu menjalankannya serta tidak menghindar untuk menerima sanksi dari perusahaan apabila ia melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Edy, 2018: 21).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan yaitu, disiplin merupakan kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi, menaati, dan menghormati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Terdapat dua pendekatan dalam disiplin (Lasmaya, 2016: 32), sebagai berikut:

1. Disiplin positif
2. Disiplin progresif

Menurut Edy (2018: 22) disiplin memiliki lima komponen, sebagai berikut:

1. Kehadiran.
2. Kepatuhan terhadap aturan kerja.

3. Kepatuhan terhadap norma pekerjaan.
 4. Tingkat kehati-hatian yang tinggi.
 5. Bekerja dengan benar.
- Menurut Fadillah (2017: 3) hal-hal yang dapat dijadikan indikator disiplin, yaitu:
1. Ketepatan waktu
Karyawan yang datang ke kantor, istirahat, dan pulang tepat waktu, serta teratur dan tertib akan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja.
 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Seseorang yang disiplin bekerja akan bersikap hati-hati ketika menggunakan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan sehingga peralatan kerja yang digunakan tidak mudah rusak.
 3. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap beban yang diberikan serta menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kebijakan akan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.
 4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan memakai seragam kerja, menggunakan kartu tanda anggota atau identitas, dan melampirkan surat keterangan apabila tidak masuk kerja.

2.2 Etika Kerja

Etika diartikan sebagai tingkah laku, pemikiran, adat budaya, karakter atau kepribadian perihal aturan kerja. Etika kerja yang baik akan membuat seseorang tidak bosan dengan rutinitas atau pekerjaannya, bahkan mampu meningkatkan kinerja atau prestasi kerja orang tersebut (Jufrizen, 2017: 151).

Etika kerja dapat diartikan sebagai terciptanya keyakinan sesuai dengan dasar-dasar saat pelimpahan kekuasaan pada sebuah organisasi yang akan memotivasi anggota organisasi agar pengembangan ide-ide untuk organisasi tersebut segera terlaksana, percaya diri dalam pengambilan keputusan, serta mengadakan perubahan sehingga akan memaksimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018: 146).

Berdasarkan opini tersebut dapat disimpulkan yaitu, etika kerja merupakan sikap ataupun sifat yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan kerja sehari-hari yang dapat menunjukkan semangat karyawan

tersebut dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Jufrizen (2017: 151) terdapat beberapa fungsi etika kerja bagi seorang karyawan, yaitu:

1. Memotivasi terjadinya kegiatan.
2. Penyemangat pada kegiatan.
3. Penggerak.

Menurut Ridwan (2018: 143) terdapat beberapa perilaku yang sesuai dengan etika kerja, yaitu efisien, tekun, tertib, disiplin, hemat, jujur, objektif dalam pengambilan keputusan, sanggup menghadapi perubahan, cerdas dalam menggunakan peluang, bersemangat, ketulusan dan berani, mampu bekerja sama, dan mempunyai tujuan.

Adapun indikator etika kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020: 12) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab
Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.
2. Kerja yang positif
Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika dalam bekerja yang positif.
3. Disiplin kerja
Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.
4. Tekun
Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal, dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.
5. Pendidikan
Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

2.3 Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, ketekunan tempat kerja, dan kecukupan peralatan kerja yang memengaruhi cara pekerja melakukan tugasnya baik sebagai individu maupun kelompok (Hendro, 2019: 6).

Lingkungan merupakan keseluruhan dari keadaan sekitar atau kondisi eksternal yang memengaruhi dan membimbing ke arah peluang atau risiko-risiko dalam beraktivitas maupun saat perluasan organisasi. Lingkungan secara langsung memengaruhi prosedur ataupun aktivitas dalam penentuan kebijakan (Supomo, 2018: 18).

Berlandaskan pengertian tersebut dapat disimpulkan yaitu, lingkungan merupakan kehidupan sosial, fisik, ataupun psikologi karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Supomo, 2018: 20) lingkungan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Lingkungan internal.
2. Lingkungan eksternal.

Menurut Fadillah (2017: 4) indikator lingkungan sebagai berikut:

1. Ukuran dan tata letak
Karyawan akan sulit bergerak ketika bekerja dengan kondisi ruang kerja yang sempit dan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Kebisingan
Suatu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga dapat mengganggu ketenangan bekerja, mengakibatkan kesalahan dalam berkomunikasi, serta dapat merusak pendengaran jika bunyi tersebut dalam jangka panjang.
3. Sirkulasi udara
Oksigen yang cukup di lingkungan kerja dapat memberikan kesegaran dan kesejukan pada tubuh. Dengan adanya rasa segar dan sejuk disekitar lingkungan akan membantu pemulihan tubuh yang lelah setelah bertugas.
4. Keamanan kerja
Situasi lingkungan kerja harus selalu dalam keadaan aman agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.
5. Hubungan antara bawahan dan atasan
Karyawan harus bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga perlu menjaga hubungan baik

dengan atasan serta peminann dan bawahan.

6. Hubungan antar rekan kerja
Membangun hubungan yang baik sesama karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lancar.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemahiran seorang karyawan ketika menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya Tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan akan sesuai dengan indikator-indikator dalam kinerja karyawan. Dengan melihat hasil kerja dapat kita ketahui tentang tingkatan kinerja seorang karyawan saat ia mengerjakan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah karakter yang diperlihatkan seseorang ketika bekerja, performa kerja, serta evaluasi terhadap faktor-faktor yang mencakup kemampuan, loyalitas, segi usaha, kepemimpinan dan tata cara kerja. Kinerja karyawan adalah prestasi dari pekerjaan yang dikerjakan berhubungan atau sejalan dengan harapan perusahaan, yaitu keterampilan, kuantitas, serta efisiensi kerja (Purwanto & Soliha, 2017: 229).

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dan dikerjakan oleh seseorang baik dalam bentuk jasa ataupun produk melalui pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan pengalaman dalam suatu ukuran dan rentang waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah tahap penilaian karyawan terhadap pencapaian standar kerja yang ditetapkan perusahaan (Suhasto & Lestariningsih, 2018: 47).

Berdasarkan opini tersebut diperoleh kesimpulan yaitu, kinerja merupakan performa kerja yang sudah diraih karyawan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan.

Menurut Lasmaya (2016: 32) secara menyeluruh pengertian kinerja karyawan memiliki dua pendekatan, sebagai berikut:

1. Pendekatan proses.
2. Pendekatan hasil.

Menurut Cesilia et al. (2017: 430) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas
Kesempurnaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan karyawan serta pemahaman seorang karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya.

2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, umumnya dinyatakan dalam jumlah pekerjaan atau jumlah unit yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Mengoptimalkan waktu yang ada untuk pekerjaan lain, menyiapkan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, serta melihat dari hasil pekerjaan.
4. Efektifitas
Memaksimalkan penerapan sumber daya dalam sebuah organisasi agar menambah hasil dari setiap anggota.
5. Kemandirian
Seorang karyawan yang mampu melakukan profesi pekerjaannya dengan baik dapat dilihat sebagai kemandirian karyawan tersebut.
6. Komitmen kerja
Karyawan yang memiliki komitmen kerja dalam organisasi tersebut dan memiliki rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan ataupun organisasi.

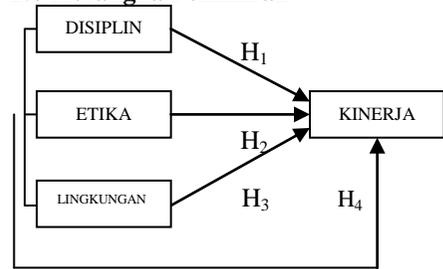
2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan Gerungan et al. (2017) yang berjudul pengaruh etika dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN area Manado mengemukakan bahwa etika dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Hendro (2019) dengan judul *observational study on the effect of work productivity, workload, and work environment to performance development of employes in Pilarindo Bakti Pertiwi Corporation* menemukan bahwa produktivitas kerja, beban kerja, dan

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Penelitian, 2020)

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan desain penelitian kausalitas dengan metode kuantitatif. Desain penelitian kausalitas digunakan untuk mengamati kemungkinan terjadinya korelasi sebab akibat antar variabel, biasanya korelasi sebab akibat antar variabel telah diestimasi dengan peneliti sehingga mampu dinyatakan peneliti melalui pengelompokan variabel terikat, variabel penyebab, dan variabel antara (Sanusi, 2017: 14). Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah metode *survey*, kuesioner akan didistribusikan ke karyawan PT Sentosa Prima Utama guna memperoleh data yang berhubungan dengan variabel dalam studi ini. Pada studi ini pengambilan sampel mengaplikasikan teknik sampel jenuh dengan total 106 responden karyawan PT Sentosa Prima Utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengkajian ini didapatkan dari data yang diolah menggunakan program SPSS *version 23*. Berikut hasil olahan data pada penelitian ini.

Hasil Uji

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Keterangan
$X_{1,1}$	0,661		
$X_{1,2}$	0,749		
$X_{1,3}$	0,633		
$X_{1,4}$	0,755	0,3610	Valid
$X_{1,5}$	0,694		
$X_{1,6}$	0,831		
$X_{1,7}$	0,572		
$X_{1,8}$	0,893		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X_2)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Keterangan
$X_{2,1}$	0,652		
$X_{2,2}$	0,803		
$X_{2,3}$	0,722		
$X_{2,4}$	0,809		
$X_{2,5}$	0,689	0,3610	Valid
$X_{2,6}$	0,854		
$X_{2,7}$	0,888		
$X_{2,8}$	0,772		
$X_{2,9}$	0,777		
$X_{2,10}$	0,444		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan (X_3)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Keterangan
$X_{3,1}$	0,652		
$X_{3,2}$	0,803		
$X_{3,3}$	0,722		
$X_{3,4}$	0,809		
$X_{3,5}$	0,689		
$X_{3,6}$	0,854	0,3610	Valid
$X_{3,7}$	0,888		
$X_{3,8}$	0,772		
$X_{3,9}$	0,777		
$X_{3,10}$	0,444		
$X_{3,11}$	0,698		
$X_{3,12}$	0,711		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
Y ₁	0,686		
Y ₂	0,537		
Y ₃	0,655		
Y ₄	0,747		
Y ₅	0,746		
Y ₆	0,799	0,3610	Valid
Y ₇	0,760		
Y ₈	0,818		
Y ₉	0,560		
Y ₁₀	0,481		
Y ₁₁	0,614		
Y ₁₂	0,642		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Hasil uji validitas seluruh item terikat dinyatakan valid karena memiliki nilai pernyataan pada setiap variabel bebas dan (*Pearson Correlation*) > r tabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin	0,868		
Etika Kerja	0,908	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,885		
Kinerja Karyawan	0,883		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin, etika kerja, dan lingkungan > 0,60 maka seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78987883
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.043
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dalam penelitian ini dapat dinyatakan data memiliki nilai Asymp.Sig 0,200 > 0,05 maka berdistribusi secara normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.596	1.677
	Etika Kerja	.598	1.672
	Lingkungan	.702	1.425

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* setiap variabel > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) setiap

variabel < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.575	2.126		2.152	.034
	Disiplin	-.028	.059	-.060	-.472	.638
	Etika Kerja	-.033	.051	-.083	-.650	.517
	Lingkungan	.004	.040	.011	.090	.929

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Hasil uji heteroskedastisitas nilai signifikansi variabel disiplin (X_1) 0,638 > 0,05, variabel etika kerja (X_2) 0,517 > 0,05, dan variabel lingkungan (X_3) 0,929 > 0,05.

Perolehan pada uji heteroskedastisitas dengan mengaplikasikan uji *glejser* ini dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.821	3.757		1.017	.312
	Disiplin	.425	.104	.315	4.070	.000
	Etika Kerja	.426	.090	.366	4.733	.000
	Lingkungan	.280	.071	.282	3.952	.000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Berlandaskan perolehan olah data pada tabel 9 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,821 + 0,425X_1 + 0,426X_2 + 0,280X_3$$

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.625	2.83061

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai *Adjusted R²* sebesar 0,625. Hal ini menyatakan disiplin, etika kerja, dan lingkungan mempunyai korelasi terhadap

kinerja karyawan dalam model regresi sebesar 62,5% sementara itu selisihnya sebesar 37,5% dipengaruhi variabel yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.821	3.757		1.017	.312
	Disiplin	.425	.104	.315	4.070	.000
	Etika Kerja	.426	.090	.366	4.733	.000
	Lingkungan	.280	.071	.282	3.952	.000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Hasil uji T nilai variabel disiplin nilai t hitung 4,070 > 1,98350 t tabel dan nilai sig. 0,000 < 0,05. variabel etika kerja nilai t hitung 4,733 > 1,98350 t tabel dan nilai sig. 0,000 < 0,05. variabel lingkungan nilai t

hitung 3,952 > 1,98350 t tabel dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka disiplin (X_1), etika kerja (X_2), dan lingkungan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.

Tabel 12 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1426.967	3	475.656	59.365	.000 ^b
	Residual	817.260	102	8.012		
	Total	2244.226	105			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2020)

Hasil uji F nilai F hitung 59,365 > 2,69 F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 nilai *alpha* maka disiplin (X_1), etika kerja (X_2), dan lingkungan (X_3) secara simultan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sentosa Prima Utama.

Pembahasan

1. Hasil dari studi ini, nilai t hitung sebesar 4,070 dengan nilai t tabel 1,98350 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pada PT Sentosa Prima Utama disiplin merupakan faktor yang penting saat bekerja agar dapat menciptakan kinerja yang positif.

Hasil pengkajian ini sependapat dengan yang dilaksanakan oleh Cesilia et al. (2017), Harahap & Tirtayasa (2020), dan Sinaga et al. (2019) yang mengemukakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil dari studi ini, nilai t hitung sebesar 4,733 dengan nilai t tabel 1,98350 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pada PT Sentosa Prima Utama etika kerja adalah aspek yang harus selalu diperhatikan dalam bekerja untuk menciptakan kinerja yang positif.

Hasil pengkajian ini sependapat dengan yang dilaksanakan oleh Budianto et al. (2017) dan Gerungan et al. (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dari studi ini, nilai t hitung sebesar 3,952 dengan nilai t tabel 1,98350 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pada PT Sentosa Prima Utama kondisi lingkungan merupakan faktor yang penting dalam bekerja agar dapat menciptakan kinerja yang maksimal. Hasil pengkajian ini sependapat dengan yang dilaksanakan oleh Hendro (2019) dan Tjiabrata (2017) yang menyebutkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil dari studi ini, nilai F hitung sebesar 59,365 dengan nilai F tabel 2,69 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa disiplin, etika kerja, dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pada PT Sentosa Prima Utama disiplin, etika kerja, dan kondisi lingkungan adalah aspek yang utama saat bekerja demi menghasilkan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

SIMPULAN

Berikut simpulan yang akan diuraikan peneliti berlandaskan perolehan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan terlebih dahulu, yaitu:

1. Disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sentosa Prima Utama.
2. Etika kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sentosa Prima Utama.
3. Lingkungan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sentosa Prima Utama.
4. Disiplin (X_1), etika kerja (X_2), dan lingkungan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sentosa Prima Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*, 1(1), 9–17.
- Cesilia, K. A., Tawal, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 426–434.
- Edy, L. (2018). Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon. *Jurnal SOSOQ*, 6(1), 18–26.
- Fadillah, R. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1607–1617.
- Hadian, D. (2018). The Effect Of Work Climate and Work Discipline On Employee Performance. *Jurnal CompuTech & Bisnis*, 12(2), 162–170.
- Hendro, P. (2019). Observational Study On The Effect Of Work Productivity, Workload, And Work Environment To Performance Development Of Employees In Pilarindo Bakti Pertiwi Corporation. *Biotika*, 3(28), 3–11.
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 227–240.
- Ridwan, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 128–166.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suhasto, R. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 3(1), 43–55.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12.