

# **Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya**

<sup>1)</sup> Dian Mailinda Putri

<sup>2)</sup> Meyti Hanna Ester Kalangi

<sup>1),2)</sup> STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,

<sup>1),2)</sup> Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [dianmailin@gmail.com](mailto:dianmailin@gmail.com)

<sup>2)</sup> [meyti1977oppo@gmail.com](mailto:meyti1977oppo@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Menguji dan menganalisa pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Angkatan Laut Surabaya, 2) Menguji dan menganalisa pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya, 3) Menguji dan menganalisa pengaruh yang signifikan kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan merupakan karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya sebanyak 30 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan data primer, dan data primer diperoleh dengan menggunakan Google Formulir serta terdapat beberapa pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut dengan berpengaruh sebesar 47,8%. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut dengan berpengaruh sebesar 68%. Serta kedisiplinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut dengan variabel yang berpengaruh secara dominan ialah variabel lingkungan kerja sebesar 68%. Peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja sekitar mulai dari sarana dan prasarana yang memadai guna terciptanya produktivitas kinerja karyawan yang baik

Kata Kunci : Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **I. PENDAHULUAN**

### **LATAR BELAKANG**

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tentu berupaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan di dalamnya. Tujuannya adalah mampu melaksanakan kegiatan yang maksimal sehingga tujuan yang dimaksud dapat tercapai dengan baik. Jika hal tersebut ingin dicapai oleh setiap perusahaan maka perusahaan tersebut harus memperhatikan faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan roda kehidupan yang berperan aktif di dalam semua kegiatan perusahaan tersebut. Di dalam kegiatan sebuah perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak bisa terlepas dari unsur sumber daya manusianya.

Di era globalisasi ini bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam pengembangan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan tersebut. Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan beberapa sumber daya lainnya yang dimiliki oleh setiap perusahaan.

Secara umum di setiap perusahaan selalu bertujuan untuk memperoleh profit atau laba yang maksimal. Namun fakta yang ada di lapangan menunjukkan bahwa pengukuran kinerja keuangan memiliki beberapa kelemahan diantaranya, adanya kesulitan dalam menginterpretasikan hasil analisis dan tidak dapat memberikan gambaran yang lengkap dan jelas mengenai keadaan perusahaan tersebut.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu perbincangan yang sangat penting di dalam dunia kerja. Menurut Gultom kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Sehingga semakin baik kinerja karyawan di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima oleh pihak perusahaan. Menurut Jufrizen berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Kholil, Marzolina, dan Taufiqurrahman berpendapat bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job description nya.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja, dalam pandangan Setiawan bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Menurut Puryana menjelaskan jika tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisasi dari para anggota yang tidak produktif. Prosedur-prosedur pengaduan di satu pihak dikembangkan untuk melindungi para anggota terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi. Sehingga dapat membuat para karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya.

Sedangkan kajian terdahulu dari penelitian saudara Budianto, dkk., yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, yang berpendapat bahwa hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT perusahaan gas Negara Tbk SBU distribusi wilayah I Jakarta.

Koperasi memiliki sedikit perbedaan dibandingkan usaha lain seperti PT, CV, Firma atau Yayasan. Dimana koperasi lebih terlihat jelas dari sisi kekeluargaan dan gotong royong untuk saling membantu anggotanya demi kesejahteraan bersama sesuai dengan prinsip dasar koperasi. Koperasi merupakan organisasi yang berbadan hukum. Pembangunan koperasi di Indonesia merupakan bagian dari usaha dibangun dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat untuk menciptakan usaha dan pelayanan dalam menciptakan azas kekeluargaan.

Ketika seluruh dunia termasuk Indonesia dilanda dengan wabah Corona Virus Disease 2019 atau lebih dikenal dengan sebutan Covid-19, telah terjadi perubahan yang dirasakan oleh seluruh masyarakat di Indonesia dalam kehidupan sehari-harinya. Beberapa upaya bentuk himbauan dari pemerintah sejak wabah corona ini adalah memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan serta menghindari kerumunan adalah upaya pemerintah dalam mencegah penularan virus corona ini. Dengan adanya himbauan tersebut memberikan dampak yang cukup signifikan pada berbagai sektor dalam semua kehidupan lapisan masyarakat. Wabah corona telah mampu mengubah tatanan dan cara kehidupan kita dalam sehari-hari.

Puskopal Kodiklatal Surabaya adalah Pusat Koperasi Angkatan Laut yang terletak di Jl. Morokrembangan Surabaya. Koperasi TNI AL adalah koperasi fungsional yang merupakan organisasi ekonomi di dalam tubuh TNI AL yang beranggotakan baik militer, PNS, maupun Purnawirawan TNI AL, yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor: 12 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perkoperasian. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti kajian yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya".

## **II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2012) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan tersebut mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dan persentase tingkat bunga bank. Dengan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan bahwa pentingnya roda manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian yang penting dalam sebuah organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi bukan hanya persoalan bahan mentah, alat-alat kerja dan produksi atau modal kerja saja.

### **DISIPLIN KERJA**

Disiplin berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki setiap perilaku individu sehingga taat pada azas dan patuh terhadap aturan atau norma yang berlaku. Disiplin juga diterapkan pada sebuah organisasi maupun perusahaan guna untuk menunjang sikap kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang berpengaruh sangat besar terhadap segala hal, baik urusan personal atau pribadi maupun kepentingan khalayak umum. Menurut Setiawan (2013) disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan karyawan untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari segi absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaan. Dari beberapa pernyataan teori para ahli dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan suatu acuan yang digunakan pemimpin untuk mengukur kepatuhan karyawan dalam suatu perusahaan. Jika peraturan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan sering diabaikan, maka karyawan tersebut memiliki sikap disiplin kerja yang buruk.

### **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap para karyawan, artinya dimana seseorang itu bekerja akan merasakan baik buruknya dampak dari lingkungan kerja tersebut, dan karyawan dituntut untuk mengikuti aturan yang ada di lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan suatu tempat di dalamnya terdiri dari beberapa kelompok dan memiliki fasilitas pendukung yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan. Adapun beberapa pendapat yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang penting di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Karena lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi para karyawan dalam bekerja, dan akan meningkatkan produktivitas mereka. Setiap perusahaan pasti mempunyai standar dalam mengatur lingkungan kerja, artinya perusahaan mampu menunjang berbagai sistem operasional sarana prasana demi keberlangsungan suatu perusahaan. Dan tujuan dari lingkungan kerja yang nyaman juga berpengaruh pada visi dan misi perusahaan.

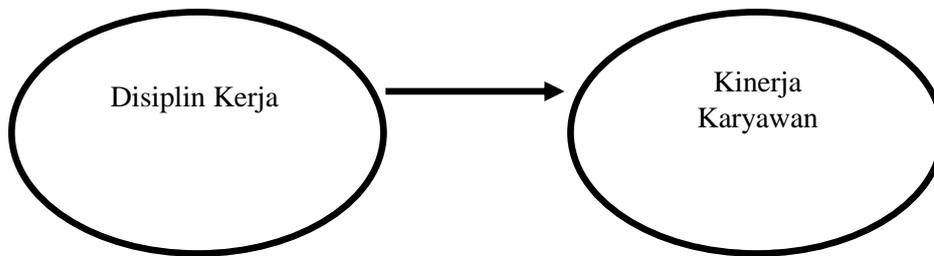
## KINERJA

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang mampu dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil akhir yang di dapatkan oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsinya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah variabel yang penting bagi suatu organisasi atau instansi karena berhubungan erat dengan tujuan tersebut. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan dari organisasi atau instansi akan mudah dicapai yang sesuai dengan visi dan misi.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Serli, dkk., (2018) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pendapat dari Rizky, dkk., (2016) disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan patuhnya karyawan terhadap peraturan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

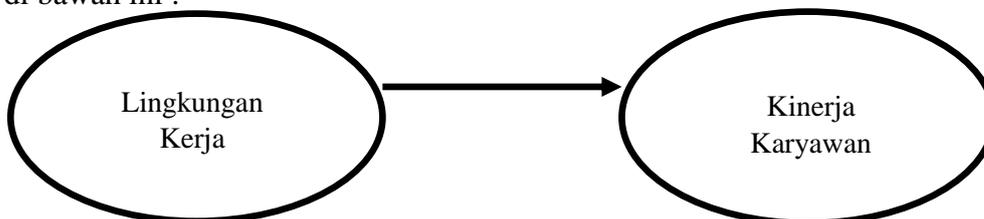


Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan tanpa terganggu. Keadaan tersebut yang mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

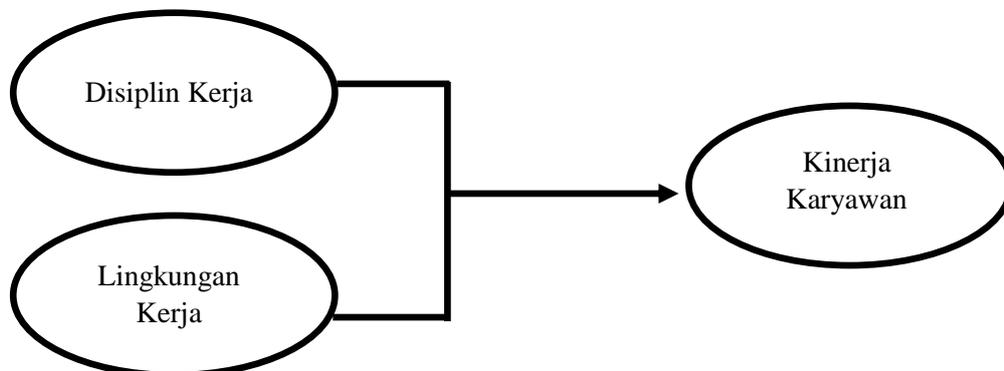


Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja saling berhubungan dalam peningkatan produktivitas. Karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin, maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap berhasilnya seorang karyawan. Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

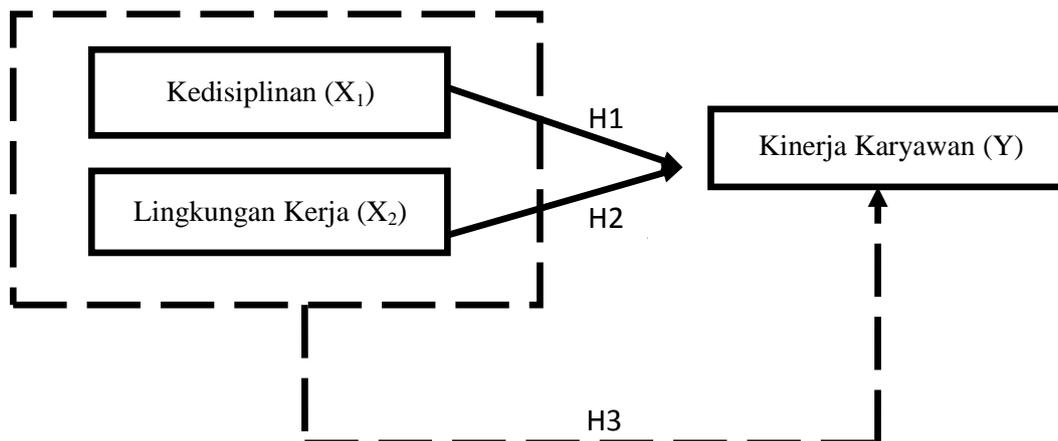


**Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber : Data Diolah, 2022

### HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2011) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.



**Gambar 2.4 Skema Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan kesimpulan atau dugaan sementara yang masih perlu dikaji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut ini :

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Puskopal Kodiklatal.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Puskopal Kodiklatal.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Puskopal Kodiklatal.

### III.METODE PENELITIAN

#### JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian lapangan dengan mengelola data yang diperoleh dari kuesioner dengan mentransformasikan ke dalam bentuk

*numeric* (angka). Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya, yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja.

## VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kedisiplinan (X1)	Sikap sadar atau kesediaan karyawan untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Setiawan (2013)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada atasan 3. Tanggung jawab
2	Lingkungan Kerja (X2)	Suatu tempat yang di dalamnya terdiri dari beberapa kelompok dan memiliki fasilitas pendukung yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Priansa (2018)	1. Kualitas 2. Komitmen kerja 3. Tanggung jawab

Sumber : Data Diolah, 2022

## POPULASI DAN SAMPEL

### POPULASI

Populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya, yang berjumlah 30 responden.

### SAMPEL

Jika populasi besar dan tidak dapat melakukan penelitian di karenakan beberapa faktor seperti keterbatasan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sehingga sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili. Peneliti mengambil sampel yang berjumlah 30 responden yang terdiri dari karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya, dan teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah sampel jenuh.

### SUMBER DATA

#### 1. Data Primer

Menurut Andi Supangat (2010) mengemukakan bahwa, data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti, baik objek individual (responden) maupun dari suatu instansi yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi atau badan lainnya untuk keperluan penelitian dari pengguna. Pada penelitian ini data primer dikumpulkan secara langsung berupa hasil interview responden mengenai faktor yang mempengaruhi

kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.

## 2. Data Sekunder

Menurut Andi Supangat (2010) menjelaskan bahwa, data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi (keterangan) objek yang diteliti, biasanya data tersebut diperoleh dari tangan kedua baik dari objek secara individual (responden) maupun dari suatu badan (instansi) yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi atau badan lainnya untuk keperluan penelitian dari para pengguna.

## **METODE PENGUMPULAN DATA**

### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2013) observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

### 2. Kuisisioner

Menurut Mardalis (2014) kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan secara tertulis, kemudian akan disebarakan kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk menjawab atau memberi tanggapan dari informasi yang diperlukan penulis.

### 3. Studi Pustaka

Studi kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penggunaan data sebagai teori dasar yang diperoleh serta dipelajari dalam manajemen pemasaran.

## **TEKNIK ANALISIS DATA**

### **UJI KUALITAS DATA**

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur dengan apa yang ingin diukur atau dilakukan penilaian langsung dengan metode kolerasi person.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, *dkk.*, (2015) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

### **UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan berapa variabel independen. Berikut ini persamaan yang sering digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

### **UJI ASUMSI KLASIK**

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Gujarati, Santoso, Arif dalam Juliandi, *dkk.*, (2015) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang dilakukan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linearitas akan menentukan Anareg yang digunakan.

#### 3. Uji Multikolinieritas

Menurut Gujarati, Santoso, Arif dalam Juliandi, dkk., (2015) multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen.

4. Uji Heterokedasitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain.

**UJI HIPOTESIS**

1. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji Simultan F

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

**KOEFISIEN DETERMINASI (R2)**

Koefisien determinan (R2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**ANALISIS DATA RESPONDEN**

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Wanita	21	61,4%
Pria	9	38,6%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dari 30 responden dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin wanita sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 61,4% dan berjenis pria sebanyak 9 orang dengan persentase 38,6%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21-25 tahun	15	75%
25-30 tahun	8	17,2%
35-40 tahun	4	5%
40-50 tahun	3	2,8%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dari 30 responden dapat diketahui bahwa sebanyak usia 21-25 tahun memiliki persentase sebesar 75% dengan jumlah 15 orang, usia 25-30 tahun memiliki persentase sebesar 17,2% dengan jumlah 8 orang, usia 35-40 tahun memiliki persentase sebesar 5% dengan jumlah 4 orang, dan usia 40-50 tahun memiliki persentase sebesar 2,8% dengan jumlah 3 orang.

**UJI VALIDITAS**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Kedisiplinan**

<b>ITEM</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1.1</sub>	0,739	0,000	VALID
X <sub>1.2</sub>	0,772	0,000	VALID
X <sub>1.3</sub>	0,720	0,000	VALID
X <sub>1.4</sub>	0,831	0,000	VALID
X <sub>1.5</sub>	0,732	0,000	VALID
X <sub>1.6</sub>	0,784	0,000	VALID

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pertanyaan pada variabel kedisiplinan sebanyak 6 item dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) sehingga dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<b>ITEM</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1.1</sub>	0,593	0,001	VALID
X <sub>1.2</sub>	0,713	0,000	VALID
X <sub>1.3</sub>	0,495	0,005	VALID
X <sub>1.4</sub>	0,541	0,002	VALID
X <sub>1.5</sub>	0,590	0,001	VALID
X <sub>1.6</sub>	0,417	0,022	VALID

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pertanyaan pada variabel lingkungan kerja sebanyak 6 item dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) sehingga dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>ITEM</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Y <sub>1.1</sub>	0,646	0,000	VALID
Y <sub>1.2</sub>	0,795	0,000	VALID
Y <sub>1.3</sub>	0,418	0,021	VALID
Y <sub>1.4</sub>	0,474	0,008	VALID
Y <sub>1.5</sub>	0,377	0,040	VALID
Y <sub>1.6</sub>	0,459	0,011	VALID

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pertanyaan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 6 item dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) sehingga dapat dinyatakan valid.

## UJI RELIABILITAS

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Cronbach Alpha's</b>	<b>Keterangan</b>
Kedisiplinan (X1)	0,851	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,895	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	RELIABEL

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua nilai *cronbach alpha's* lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25975411
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.133
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,111 lebih besar 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal.

### 2. Uji Linearitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Kedisiplinan**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y) * KEDISIPLINA N (X1)	Between Groups	(Combined)	267.550	9	29.728	.029
		Linearity	231.600	1	231.600	.000
		Deviation from Linearity	35.950	8	4.494	.899
Within Groups			217.250	20	10.863	
Total			484.800	29		

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai *deviation from linearity* pada variabel kedisiplinan sebesar 0,899 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kedisiplinan linear terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y)* LINGKUNGAN KERJA (X2)	Between Groups	(Combined)	411.600	11	37.418	.000
		Linearity	329.452	1	329.452	.000
		Deviation from Linearity	82.148	10	8.215	.093
Within Groups			73.200	18	4.067	
Total			484.800	29		

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai *deviation from linearity* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,93 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja linear terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEDISIPLINAN (X1)	.455	2.198
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.455	2.198

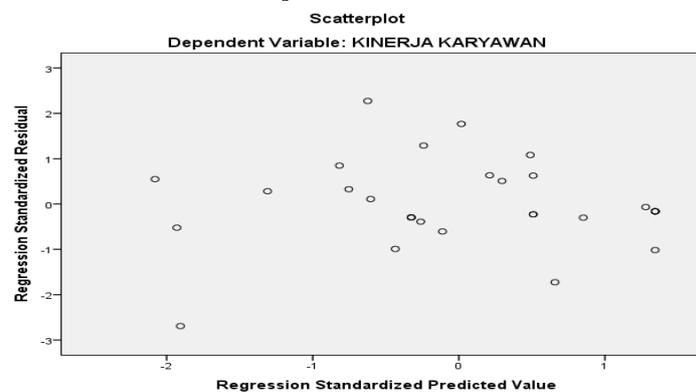
a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel di atas pada variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja nilai VIF sebesar 2,198 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,455 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 4. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Hasil dari uji heterokedastisitas ini menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.939	3.387	
	KEDISIPLINAN (X1)	.220	.191	.181
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.728	.166	.690

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Adapun persamaan regresi yang didapatkan sesuai dengan tabel di atas pada kolom B, yaitu :

$$Y = 1,939 + 0,220X_1 + 0,728X_2 + e$$

## UJI T

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.573	.572
	KEDISIPLINAN (X1)	1.151	.260
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	4.378	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 1,151 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,052 dan nilai signifikan 0,260 lebih besar dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis nol tidak diterima sehingga kedisiplinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 4,378 lebih besar dari nilai t-tabel 2,052 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima sehingga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.

## UJI F

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.712	2	168.356	30.695	.000 <sup>b</sup>
	Residual	148.088	27	5.485		
	Total	484.800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 30,695 lebih besar dari nilai f-tabel 3,32 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Maka kedisiplinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.

## UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.695	.672	2.342

Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KEDISIPLINAN (X1)

Sumber : Data Primer diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,695 artinya variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh 69,5% terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal sedangkan  $100\% - 69,5\% = 30,5\%$  dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 1,151 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,052 dan nilai signifikan 0,260 lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan hipotesis pertama tidak diterima sehingga kedisiplinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya. Berdasarkan tabel *measures association* diketahui nilai koefisien determinasi pada variabel kedisiplinan sebesar 0,478 hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh sebesar 47,8% terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 4,378 lebih besar dari t-tabel 2,052 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima sehingga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya. Berdasarkan tabel *measures association* diketahui nilai koefisien determinasi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,680 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 68% terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.

## **3. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 30,695 lebih besar dari nilai f-tabel 3,32 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Maka kedisiplinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.

## **V. PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

1. Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Puskopal Kodiklatal.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Puskopal Kodiklatal.
3. Kedisiplinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan.

### **SARAN**

1. Sebaiknya pimpinan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal bersikap lebih tegas kepada karyawan dan karyawan lebih bertanggung jawab dengan peraturan yang ada di perusahaan atau instansi organisasi.
2. Kebersihan di tempat kerja lebih diperhatikan karena kebersihan ruangan akan mempengaruhi aktivitas di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Pimpinan lebih memperhatikan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat tercapai kinerja yang efektif dan juga harus memperhatikan lingkungan kerja.
4. Memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan Puskopal Kodiklatal, dengan adanya hal ini diharapkan karyawan lebih disiplin dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi koperasi.
5. Dengan adanya penelitian di Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya diharapkan kinerja karyawan akan jauh lebih baik.

## REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Nusa Media
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau. Zanafa Publishing
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18.1: 45-60.
- Budianto, A. Aji Tri, and Amelia Katini. 2017. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 3.1
- Devita, Maria. 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*. 4(2): 1-15
- Eliyanto, E. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen." *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Agora* 5(1): 30-41
- Ichsan, Reza Nurul, et al. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri
- Ilham, Mukhamad. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7.2: 507-513.
- Jufrizen. 2017. "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* (17.1)
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok. PT Rajagrafindo Persada
- Mulyono, Hardi, Irma Idayanti, and Maya Sandra Pertiwi. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau." *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 3.2: 78-82.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung : Alfabeta
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11.1

- Serli, Yuni Putri, Yuliana. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang. *Ejournal. unp.* 4(5): 41-55
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Tyas, Rima Dwining. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap)*. Universitas Brawijaya