

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENILAIAN KINERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV
MAPAN JAYA**

CAHYU SUKMA PUSPITA SANI

Program Study Manajemen – S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil sebuah judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja”. penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat sebuah Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi yakni karyawan di CV Mapan Jaya di Surabaya sebanyak 40 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena yang menjaadi sampel adalah seluruh karyawan yang berada di CV Mapan Jaya. Untuk teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisioner sedangkan metode analisis data yang digunakan yakni SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan jika Disiplin Kerja (X_1) Penilaian Kinerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Prestasi kerja.

ABSTRACT

This study takes a title "The Influence of Work Discipline, Performance Appraisal, and Non-Physical Work Environment on Work Performance". This study aims to test whether there is an influence of work discipline, performance appraisal and work environment on work performance. The method used in this study is a quantitative method with a population of 40 employees at CV Mapan Jaya in Surabaya. The sample used in this study using saturated sampling because the samples are all employees who are in CV Mapan Jaya. For data collection techniques using a questionnaire while the data analysis method used is SPSS 22. The results of this study indicate that Work Discipline (X_1) Performance Appraisal (X_2) and Non-Physical Work Environment (X_3) have a significant effect on Work Performance (Y).

Keywords : *Work Discipline, Performance Appraisal, non-physical work environment and Work performance.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah asset yang penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang penting yakni dalam hal membuat perencanaan hingga pengendalian perusahaan. Di dalam dunia bisnis yang terus berkembang dapat berdampak pada peningkatan dalam mencari seorang karyawan yang bertalenta untuk memberikan kontribusi bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Dessler (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang diperoleh untuk memberikan sebuah kompensasi, melatih serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan seorang karyawan hingga keadaan yang dimiliki hubungan terhadap keadilan. Dengan demikian untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan tempat untuk melakukan pengembangan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Baik dari segi kerampilan, pengetahuan serta kedisiplinan. Prestasi kerja adalah hal yang penting bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan dengan memiliki prestasi kerja seorang karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Pentingnya disiplin kerja, penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang dirasakan juga oleh CV Mapan Jaya. CV Mapan Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang food and beverage. Bisnis yang telah berdiri sejak tahun 1992 kini memiliki 3 cabang restoran yang di wilayah Surabaya. Dengan berdirinya beberapa cabang maka diperlukan juga karyawan yang memiliki kemampuan yang terbaik, bahkan diharapkan seluruh karyawan memiliki sebuah prestasi kerja. Untuk mencari seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan serta diharapkan seriap karyawan memiliki sikap disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap seorang karyawan dalam mencapai sebuah prestasi kerja. Berdasarkan latar belakang inilah. Peneliti hendak menelusuri tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya.”**

Rumusan masalah dalam penelitian berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas sebagai berikut : 1). Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya? 2). Apakah penilaian kinerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya? 3). Apakah lingkungan kerja Non Fisik

secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya? 4). Apakah disiplin kerja, penilaian kinerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Mapan Jaya?

Bedasarkan rumusan masalah dan latar belakang terdapat sebuah tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini yakni sebagai berikut : 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya. 4). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, penilaian kinerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam buku manajemen sumber daya manusia tujuan utama dari disiplin kerja yakni dengan meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin. Selain itu dengan memiliki sikap disiplin mampu mencoba untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan serta keterlambatan

Dapat disimpulkan bahwa disiplin dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi yakni menjaga efisiensi dengan cara mencegah serta mengoreksi tindakan setiap individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Jika dijabarkan lagi fungsi disiplin untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan dalam bekerja menurut Sutrisno (2017:87) yaitu:

- 1) Teladan pimpinan
- 2) Balas Jasa
- 3) Keadilan
- 4) Sanksi Hukuman

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah bentuk kebijakan manajemen perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara membandingkan

hasil kerja karyawan dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta membandingkan hasil kerja karyawan dengan harapan dari pimpinan. Dessler (2015) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja seorang karyawan saat ini yang berhubungan dengan standar kinerja. Penetapan standar kinerja dalam member penilaian kinerja serta asumsi dalam menghilangkan kekurangan kinerja. Seorang karyawan harus mendapatkan pelatihan, feedback, intensif. Menurut Mondy & Martocchio (2016) penilaian kinerja merupakan sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja karyawan baik secara individu dan tim. Setiap perusahaan mengadopsi teknik penilaian kinerja sebagai dasar untuk memberikan feedback, memotivasi peningkatan kinerja, mendukung PHK, mengenali kebutuhan pelatihan dan Pengembangan, dan mempertahankan keputusan karyawan seperti mengapa satu karyawan menerima kenaikan gaji yang lebih tinggi daripada karyawan lain.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2015:68) adalah :

- 1) Pengetahuan yang dimiliki.
- 2) Ketepatan waktu.
- 3) Kualitas pekerjaan.
- 4) Kerjasama tim

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

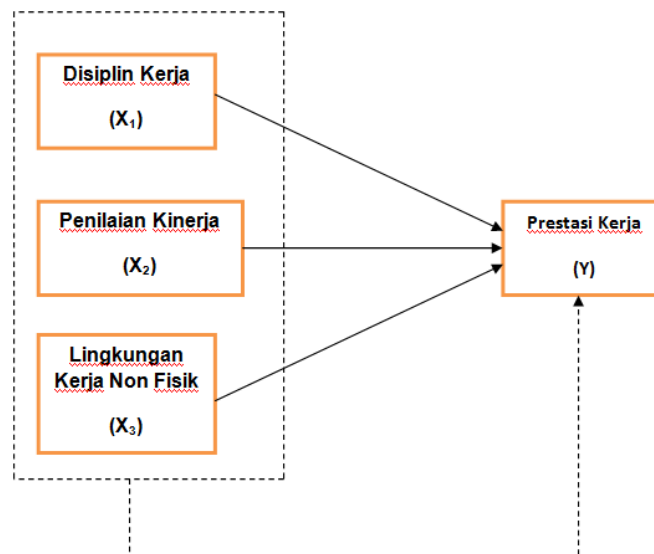
Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik kerja, psikologi kerja serta peraturan kerja yang mampu mempengaruhi sebuah kepuasan kerja, dan pencapaian produktivitas, Mangkunegara (2015:105). Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja merupakan tempat bagi sekelompok yang terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Menurut pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja. Bisa berupa fisik atau non fisik yang dapat memengaruhi pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian menurut Sedarmayanti (2017) yakni :

- 1) Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan
- 2) Susana Kerja
- 3) Hubungan Antar Sesama Rekan Kerja
- 4) Tersedianya Fasilitas Kerja

4. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015:13) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya. Jika seorang karyawan dinilai memiliki sebuah prestasi kerja dengan begitu seorang pemimpin perusahaan dapat mengetahui potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Dengan begitu hal tersebut bisa menjadi bahan salah satu pertimbangan bagi seorang pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

5. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁), Penilaian Kinerja (X₂), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) secara simultan dan parsial. Sehingga dapat diperoleh sebuah hipotesis. Dimana hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yakni :

- H₁ : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- H₂ : Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- H₃ : Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- H₄ : Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena penyajian data yang berupa angka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)..

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:117) mengatakan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan perusahaan CV Mapan Jaya yang berjumlah 40 orang karyawan..

Menurut Sugiono (2017:118) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan *sampling jenuh*. atau dengan kata lain penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *total sampling*.

3. Definisi Operasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:2). Variabel yang digunakan pada penelitian ini yakni variabel bebas dan terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Disiplin Kerja (X_1), Penilaian Kinerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) sedangkan untuk variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yakni Prestasi Kerja (Y).

4. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diambil dari penelitian ini yakni berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah kuesioner berskala Likert (*likert scale*) yaitu skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang tentang fenomena sosial. Data sekunder adalah data yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang digunakan adalah riset kepustakaan, seperti buku, internet, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

5. Analisis Data

Alat untuk menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni regresi linier berganda menggunakan software SPSS 22. Berikut merupakan

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

persamaan yang dibuat berdasarkan variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis data yang diuji merupakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), serta uji hipotesis (Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi).

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Mapan Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Food and Beverage*. Bisnis ini mulai dirintis pada tahun 1992. Dalam sejarahnya sendiri awal berdirinya merupakan sebuah rumah makan yang sederhana hingga lambat laun dapat berkembang menjadi CV. Dimana CV merupakan persekutuan yang didirikan oleh seorang atau beberapa orang yang dapat dipercayakan mengelola uang atau barang kepada seseorang atau beberapa orang yang dapat menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin. CV Mapan Jaya beralamat di Jalan Rungkut Mapan Tengah I Blok FB No. 11, kecamatan Gunung Anyar kota Surabaya.

2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada 40 responden yang berada dilapangan diperoleh data bahwa jenis kelamin yang didominasi oleh perempuan dengan perbandingan sebesar 60% atau 24 responden dan laki-laki sebesar 40% atau 16 responden. Sedangkan untuk karakteristik usia dalam penelitian ini lebih dominan karyawan yang berusia 21-25 tahun dengan prosentase 75% atau sebesar 30 responden. Sedangkan untuk karyawan <20 tahun sebanyak 15% atau sebesar 6 responden dan karyawan yang berusia 26-30 tahun sebesar 10 % sebesar 4 reponden. Untuk karakteristik pendidikan terakhir responden didominasi dengan karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA atau SMK dengan prosentase 85% sebesar 34 responden, pendidikan terakhir D3 10% sebesar 4 responden dan S1 sebesar 5% yakni 2 responden. Dan untuk karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan didominasi oleh karyawan 2 tahun dengan prosentase 45% sebesar 18 responden, karyawan dengan >3 tahun yakni 30% sebesar 12 responden, karyawan dengan masa kerja <1 tahun yakni 17,5% sebesar 7 responden dan yang terakhir lama bekerja 3 tahun yakni 12,5% atau sebesar 5 responden. Berdasarkan data dari hasil kuisioner kemudian diolah menggunakan *software* SPSS 22 adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah ukuran yang dapat menunjukkan tingkatan kevalidan sebuah instrument. Ghazali (2018:52) mengatakan bahwa uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sebuah kuisisioner dikatakan valid atau sah. Kuisisioner dikatakan valid apabila terdapat pertanyaan yang dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuisisioner tersebut.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected item - Total Correlation (r hitung)	>	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,751	>	0,312	VALID
	X _{1.2}	0,774	>	0,312	VALID
	X _{1.3}	0,790	>	0,312	VALID
	X _{1.4}	0,594	>	0,312	VALID
Penilaian Kinerja (X ₂)	X _{2.1}	0,663	>	0,312	VALID
	X _{2.2}	0,769	>	0,312	VALID
	X _{2.3}	0,758	>	0,312	VALID
	X _{2.4}	0,724	>	0,312	VALID
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	X _{3.1}	0,827	>	0,312	VALID
	X _{3.2}	0,911	>	0,312	VALID
	X _{3.3}	0,877	>	0,312	VALID
	X _{3.4}	0,618	>	0,312	VALID
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,819	>	0,312	VALID
	Y.2	0,910	>	0,312	VALID
	Y.3	0,874	>	0,312	VALID
	Y.4	0,575	>	0,312	VALID

Bedasarkan Hasil uji validitas di setiap pernyataan dari variabel Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja dimana dengan menggunakan bantuan program SPSS 22. Hingga diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa sebagian pernyataan yang digunakan merupakan data valid atau dapat dikatakan bahwa dapat menghasilkan data yang akurat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur sebuah kuisisioner yang merupakan sebuah indikator dari variabel. Kuisisioner dikatakan reliable jika hasil jawaban dari pernyataan tersebut konsisten atau stabil. Dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot Sebuah variabel dikatakan reliable jika dapat memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70*. Berdasarkan data pada tabel 2 diatas variabel Kepemimpinan (X₁), Kompensasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel karena semua instrumen memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini bisa digunakan

beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,706	Reliabel
Penilaian Kinerja (X ₂)	0,705	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	0,823	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,805	Reliabel

Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas, dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Jika Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05 maka datanya terdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	193.946.366
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.197
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 3 diatas nilai signifikansi dari *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05 artinya data yang telah diuji berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah terjadi heteroskestisitas. Dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antar setiap variabel bebas dengan variabel pengganggu. Jika nilai probabilitas (sig)>dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heterokedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID) serta uji Rank-Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolute residual.

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Disiplin Kerja	Penilaian Kinerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	Prestasi Kerja
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,516**	,455**	,389*
		Sig. (2-tailed)	.	0,001	0,003	0,867
		N	40	40	40	40
	Penilaian Kinerja	Correlation Coefficient	,516**	1	,401*	,368*
		Sig. (2-tailed)	0,001	.	0,01	0,857
		N	40	40	40	40
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Correlation Coefficient	,455**	,401*	1	,928**
		Sig. (2-tailed)	0,003	0,01	.	0,765
		N	40	40	40	40
	Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	,389*	,368*	,928**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,013	0,019	0,000	,865
		N	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil Uji Rank-Spearman diatas dapat dilihat bahwa di dalam penelitian ini tidak terdapat gejala hetoskedastisitas, dikarenakan semua variabel independen menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau hasil signifikannya lebih dari 0,05 atau 0,5%. Dikarenakan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Prestasi Kerja diatas 0,05 atau 0,5% dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai VIF. Yang menjadi dasar untuk pengambilan keputusan dalam penelitian ini apabila nilai VIF >.1.0 dan nilai Tolerance<0,10. Hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 5 Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	Disiplin Kerja	,165
Penilaian Kinerja	,193	5,177
Lingkungan Kerja Non Fisik	,168	5,942

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan data tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa antar masing-masing variabel tidak terjadi multikolinearitas. Karena hasil dari pengolahan tabel 13 dimana diolah dengan menggunakan SPSS 22. Dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja, penilaian kinerja dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF>1,0, dengan nilai Tolerance yang dimiliki <0,10.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu varabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan kegunaannya uji dilakukan untuk mengetahui tentang apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel hasil menguji uji parsial (uji t) dilakukan dengan melihat taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,5%) atau lebih kecil dari 0,05 (0,5%).

Tabel 6 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,906	,764		1,186	,243
	Disiplin Kerja	,685	,150	,673	4,573	,000
	Penilaian Kinerja	,414	,142	,397	2,912	,004
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,703	,161	,636	4,356	,005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 16 dapat diperoleh hasil dari pengolahan data pada SPSS 22 yang merupakan sebuah persamaan regresi linear berganda antara variabel Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Maka diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,906 + 0,685 X1 + 0,414 X2 + 0,703 X3$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja CV. Mapan Jaya

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Penilaian Kinerja

X3 : Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil dari tabel 16 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

I. Konstanta (α)

Dari hasil tabel analisis berganda mendapatkan hasil dari nilai konstanta sebesar 0,906 yang artinya bahwa angka tersebut menunjukkan jika X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Penilaian Kinerja), dan X_3 (Lingkungan Kerja Non Fisik) konstan $X=0$.

II. Koefisien Disiplin Kerja (X_1)

Dalam nilai koefisien regresi dari disiplin kerja yaitu 0,685. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja yakni searah atau dalam hal ini berhubungan positif. Yang artinya bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1%. maka Prestasi Kerja (Y) dapat mengalami peningkatan sebesar 0,685.

III. Koefisien Penilaian Kinerja (X_2)

Dalam nilai koefisien regresi dari Penilaian Kinerja(X_2) yakni sebesar 0,414. Nilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Penilaian Kinerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y) yakni searah atau dengan kata lain bahwa variabel penilaian kinerja dan prestasi kerja terdapat hubungan. Hasil tersebut memiliki arti jika variabel penilaian kinerja mengalami peningkatan sebesar 1%. Maka Prestasi Kerja (Y) dapat mengalami kenaikan.

IV. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) yakni sebesar 0,703. Nilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) dengan Prestasi Kerja (Y). Hasil tersebut memiliki arti jika variabel Lingkungan Kerja (X_3) mengalami peningkatan 1%, maka Prestasi Kerja (Y) juga dapat mengalami kenaikan pula.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Dari hasil uji simultan (uji F) dipergunakan untuk mengetahui tingkat kecocokan model dalam regresi linier berganda yang dipergunakan.:

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	333,028	3	111,009	80,985	,000 ^b
1 Residual	49,347	36	1,371		
Total	382,375	39			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 7 Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan data pada tabel 15 dapat diketahui bahwa hasil dari uji F sebesar 80,985 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut memiliki arti bahwa hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi $<0,05$. Maka dalam model regresi dalam penelitian ini layak untuk dipergunakan serta dianalisis lebih lanjut. Selain itu juga memiliki arti bahwa model regresi yang dihasilkan yakni cocok atau sesuai untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel bebas) yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Penilaian Kinerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen (variabel terikat).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah uji yang dipergunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan dalam variabel bebas jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka perhitungan dianggap cukup kuat dalam variabel. Hal ini akan berlaku dengan sebaliknya. Dalam penelitian ini perhitungan dalam uji koefisien determinasi yakni sebagai berikut :

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,708 ^a	,501	,564	1,550

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R Square yang menunjukkan nilai 0,501 atau 50,1% yang memiliki arti bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berkontribusi kedalam variabel terikat. Jika dipresentasikan dengan nilai maka Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat memengaruhi Prestasi Kerja sebesar 50,1%. Dan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini ternyata memiliki keselarasan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeni Widya Saputri dan Nurul Qomariah di tahun 2020 dengan judul penelitian *Effect Of Work Compensation, Supervision Dicipline On Work*

Performance. Dimana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Altje Tumbel pada tahun 2016, dengan judul penelitian yakni Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja juga menunjukkan hasil yang sama yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian parsial atau dalam yang disebut dengan uji t sebesar 2,912 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang memiliki arti bahwa hasil signifikansinya $<0,05$ atau kurang dari 0,05 ($<0,5\%$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini variabel independen keduanya yakni penilaian kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat) yang pada penelitian ini variabel dependennya yakni Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan yang terjadi di lapangan bahwa adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap bulannya di CV Mapan Jaya untuk mengetahui karyawan yang memiliki Prestasi Kerja yang bagus.

Berdasarkan hasil pengujian parsial atau yang disebut dengan uji t sebesar 4,356 yang memiliki nilai signifikan 0,05 yang memiliki arti bahwa hasil signifikansinya $<0,5$ atau kurang dari 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (variabel terikat) yang mana pada penelitian ini yang termasuk dalam variabel dependen ketiganya yakni Lingkungan Kerja (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (variabel terikat) yang mana pada penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil dari uji simultan atau yang disebut dengan uji F dapat dilihat dari tabel 15 pada kolom F sebesar 80,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Penilaian Kinerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama atau bisa disebut bahwa berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y).

V. Penutup

1) Kesimpulan

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga hipotesis (H_1) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini di dapat dari yang terjadi di lapangan bahwa jika terdapat seorang karyawan terlambat

datang, maka akan mendapatkan sanksi hukuman yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Serta seorang pemimpin dapat memberikan teladan yang baik serta berlaku adil dalam menegakkan disiplin kerja di CV Mapan Jaya.

2. Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga pada hipotesis (H_2) teruji kebenarannya. Dan terbukti dengan yang terjadi dilapangan dengan melakukan audit yang dilakukan pada setiap karyawan yang dipergunakan untuk mengetahui prestasi kerja seorang karyawan di CV Mapan Jaya
3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga pada hipotesis (H_3) teruji kebenarannya. Dan terbukti dengan yang terjadi dilapangan dengan hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan yang terjalin dengan baik. Selain itu hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan baik.

2) Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mendapat sebuah saran bahwa yakni bahwa sikap disiplin memang harus dimiliki oleh setiap karyawan guna untuk meningkatkan sebuah kinerja seorang karyawan hingga kerja sama team.
2. Menciptakan sebuah lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu bentuk yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sebuah prestasi kerja. seperti contoh dalam menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan atau dengan pimpinan.
3. Penilaian kinerja harus tetap ditingkatkan, karena untuk memiliki sebuah prestasi kerja yang baik. Untuk itu perlu adanya sebuah penilaian kinerja yang dilakukan setiap bulannya, selain dilakukan audit rutin yang dilakukan setiap bulan. Baiknya perusahaan juga memberika pelatihan untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki karyawana sehingga dapat meningkatkan sebuah prestasi yang dimiliki seorang karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih menambah variabel tentang penelitian yang sama diharapkan mampu menjadi salah satu informasi yang digunakan untuk peneliti selanjutnya.