



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UMKM Mukena Mahkota 786

Oki Devara Farizki

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Mila Karmila

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Kusuma Agdhi Rahwana

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis: okydr21@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance in the production section of UMKM Mukena Mahkota 786. In this study, an associative research method was used using a quantitative approach. The type of data used is primary data and secondary data, with a sample of 49 respondents from production employees at UMKM Mukena Mahkota 786, and using the saturated sample method. The analytical tool used was SPSS version 25. Data collection techniques used interviews and questionnaires. The results of the study show that the Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Work discipline partially has a significant effect on employee performance. The work environment partially has a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi UMKM Mukena Mahkota 786. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data data primer dan data sekunder, dengan sampel penelitian sebanyak 49 orang responden dari karyawan bagian produksi di UMKM Mukena Mahkota 786, dan menggunakan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi untuk kepentingan bersama di lingkup organisasi tersebut. Selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi seperti yang disebut oleh Sedarmayanti (2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sutrisno (2019:7).

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Mukena Mahkota 786 adalah UMKM yang bergerak di bidang produksi busana, dimana hal itu merupakan suatu usaha yang berfokus

membuat produk mukena dengan model yang bervariasi. Adapun permasalahan yang terjadi di UMKM Mukena Mahkota 786 yaitu terdapat kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Mukena Mahkota 786

No.	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1.	Kuantitas	75	100
2.	Kualitas	80	100
3.	Tanggung Jawab	75	100
4.	Kerjasama	55	100
5.	Inisiatif	50	100
Rata-Rata		67	100

Sumber: Mukena Mahkota 786 (2022)

Keterangan:

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

81- 90,99 = B (Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Berdasarkan Tabel 1. hasil pra survei menunjukkan variabel kinerja karyawan belum optimal diantaranya inisiatif 50%, kerja sama 55%, kualitas 80% dan kuantitas 75% dengan persentase rata-ratanya 67%. Tentunya hal ini masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawannya guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hartatik, I (2014:183), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma–norma sosial yang berlaku.

Widyaningrum (2019:58-59), juga menyatakan bahwa secara garis besar jenis- jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu : Lingkungan kerja fisik lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) & lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan

maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sinambela (2018:480) mendefinisikan kinerja karyawan adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan kinerja karyawan menciptakan tanggung jawab setiap individu, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dan membantu mencapai target perusahaan. Sinambela (2018:519) menjelaskan penilaian kinerja merupakan suatu metode atau proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu perusahaan sesuai tujuan yang telah diterapkan.

Selain permasalahan penilaian kinerja karyawan, jumlah produksi yang dilakukan oleh karyawan UMKM Mukena Mahkota 786 terdapat penurunan, maka dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2.
Daftar Jumlah Produksi Periode Maret 2022 – Juli 2022
Mukena Mahkota 786

No.	Bulan	Jumlah Produksi	Target Produksi	Tingkat Pencapaian
1.	Maret	10000	12000	83%
2.	April	10500	12000	87%
3.	Mei	11000	12000	91%
4.	Juni	6000	12000	50%
5.	Juli	5000	12000	42%

Sumber : Mukena Mahkota 786

Pada Tabel 2. dapat dilihat bahwa Jumlah Produksi tidak terealisasi penuh sebesar 12000 namun setiap bulannya mengalami kenaikan terutama bulan Mei mengalami kenaikan paling tinggi sebesar 11000. Kemudian pada bulan Juni dan Juli mengalami penurunan.

Target Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 selama periode Maret 2022 – Juli 2022 adalah 12000. Menurut Riza selaku Pemilik bahwa Kinerja Karyawan di UMKM Mukena Mahkota 786 ini dilihat dari kehadiran, kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, kejujuran dan ketelitian. Hal ini sesuai dengan teori dari Affandi (2018) salah satunya yaitu kualitas hasil kerja. Menurutnya, kelima indikator ini diberi poin besar 20 dengan total keseluruhan total sebesar poin 100.

Berdasarkan observasi awal pada UMKM Mukena Mahkota 786 ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja

sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Pada UMKM Mukena Mahkota 786 kondisi fisik perusahaan masih belum tertata rapi karena masih digabungkannya semua kegiatan dalam satu ruangan. Belum adanya pembagian ruangan untuk tempat penyimpanan membuat ruangan terlihat tidak tertata dan terkesan kurang rapi. Hal ini membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja yang mana dapat menjadi faktor penghambat Kinerja Karyawan. Selain dari itu kondisi fisik perusahaan tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya fasilitas dalam bekerja.

Menurut bapak Riza selaku pemilik mengatakan bahwa penurunan Kinerja Karyawan terjadi karena terdapat beberapa karyawan yang tidak mementingkan kualitas hasil kerja yang dicapai, karyawan hanya mementingkan kuantitas hasil kerjanya saja, kurangnya tanggungjawab dan inisiatif para karyawan untuk memeriksa hasil kerjanya dan tidak adanya motivasi dalam memperbaiki kinerja.

Hubungan antar sesama karyawan terkadang kurang berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat pada karyawan baru. Karyawan baru terkadang dirasa menjadi penghambat oleh karyawan lainnya karena belum bisa mengikuti pekerjaan dengan cepat, sehingga mempengaruhi dalam pencapaian target produksi.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Triasningrum & Fahlefi (2018:22) mendefinisikan “Disiplin kerja ialah usaha pihak manajemen dalam memotivasi penerapan prosedur dan standar perusahaan yang dalam hal ini terkait pelatihan guna meningkatkan sikap dan tingkah laku karyawan agar karyawan bersedia untuk mengarah pada kolaborasi dan pencapaian yang lebih baik”. Sedangkan menurut Husain (2018:6) mendefinisikan “Disiplin kerja merupakan suatu wujud aksi pegawai yang berupaya membenahi dan membangun pengetahuan sikap dan tingkah laku pegawai agar pegawai dengan ikhlas bekerjasama dengan pegawai lain guna meningkatkan prestasi kerjanya”. Dan menurut Marsoit (2017:4286) mendefinisikan “Disiplin adalah kesadaran diri seseorang tentang apa yang perlu dilakukan, sehingga setiap karyawan harus menyadari sendiri agar saat menjalani tugas dan tanggung jawab karyawan itu sadar dengan apa yang harus dilakukan”.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli yang disebutkan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-

aturan yang sudah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Mangkunegara dan Octorent dalam buku Sumber Daya Manusia (2015), diantaranya ialah:

1. Disiplin Aturan Waktu

Menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang dimana, kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja.

2. Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik.

3. Disiplin Terhadap Aturan Perilaku

Dalam bekerja ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Disiplin Melaksanakan Tugas yang Diberikan

Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak menunda pekerjaan yang diberikan setiap harinya.

5. Disiplin Tanggung Jawab

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Lingkungan Kerja

Menurut Burhannudin (2019:194) mendefinisikan “Lingkungan kerja ialah lingkungan bagi karyawan mengerjakan berbagai kegiatan yang dapat melancarkan perolehan tujuan organisasi dan mewujudkan ketentraman saat mengerjakan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Rahayu & Indahingwati (2019:4) mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja bagi para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan”. Dan menurut Nitisemito (2019:56) mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berlandaskan beberapa pendapat tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh aspek yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi untuk melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator Lingkungan Kerja sesuai pernyataan Affandi (2018:70) yaitu:

1. **Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. **Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. **Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. **Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain -lain. Pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Arda (2017:52-51) mendefinisikan “Kinerja ialah hasil pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai dalam periode yang telah ditetapkan dalam hal ini tanda target dan sasarannya sudah ditetapkan sebelumnya serta disetujui oleh semua pihak”. Sedangkan menurut Yuliantari & Ulfa (2016:355) mendefinisikan “Kinerja pegawai termasuk aspek yang menentukan kesuksesan dalam merealisasikan suatu instansi yang menaunginya”. Dan menurut Darmawan (2021) mendefinisikan “Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan”.

Berlandaskan pendapat tersebut, dapat disimpulkan Kinerja Karyawan ialah hasil dari pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang di peroleh individu selama menjalankan tugas dan perannya berlandaskan standar dan tanggungjawab yang diamanahkan ke individu tersebut. Menurut Fadillah, Rozi, Sulastini, dan Noor Hidayati (2017:4-5) mengungkapkan pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat digolongkan ke 5 kategori berikut:

1. **Kualitas**

Dapat diukur dengan tanggapan pegawai tentang kualitas pekerjaan yang diperoleh dan sempurnanya pekerjaan dari keahlian dan kecakapan pegawai.

2. Kuantitas

Pengukurannya berdasarkan tanggapan pegawai melalui total kegiatan yang diibankan bersama hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Pengukurannya yang didasarkan pada tanggapan pegawai mengenai aktivitas atau program yang disiapkan dari awal sampai menjadi keluaran. Penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan serta memanfaatkan waktu guna melaksanakan aktivitas lainnya.

4. Efektifitas

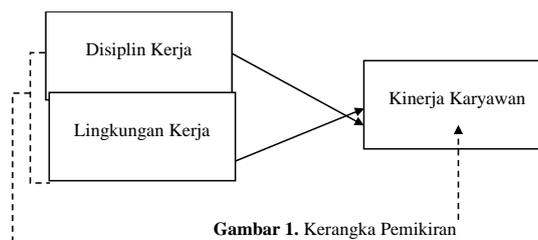
Penggunaan sumber daya serta waktu maksimum dalam organisasi guna meningkatkan laba dan menurunkan kerugian.

5. Kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai pada sebuah organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka secara sistematis tertata dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan:

-----> : Simultan

————> : Parsial

Hipotesis

Berlandaskan uraian dari kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesa yang akan diajukan pada studi ini, antara lain:

1. Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UMKM Mukena Mahkota 786 yang berada di Kota Tasikmalaya. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah Karyawan Bagian Produksi UMKM Mukena Mahkota 786 di Kota Tasikmalaya. UMKM Mukena Mahkota 786 beralamat Jl. Raya Cibauti No.2016, RT.002/RW.007, Cibauti, Kec. Kawalu, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46182.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan UMKM Mukena Mahkota 786 bagian produksi, dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah 49 orang karyawan. Dari total semua karyawan yang ada pada UMKM Mukena Mahkota 786 bagian produksi diambil secara keseluruhan dengan populasi 49 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan penulis adalah sampling jenuh atau juga disebut sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 49 orang.

Teknik Pengujian Data dan Analisis Data

Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel diatas secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel, dimana bahwa r tabel dari penelitian ini sebesar 0,2816. Sehingga uji validitas seluruh variabel dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas secara keseluruhan diperoleh hasil seluruh variabel *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas dari variabel Disiplin Kerja dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,777, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,842, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,814.

Sehingga uji reliabilitas seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,86290028
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,083
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,475	3,088		1,125	,266		
DISIPLIN	,261	,086	,269	3,032	,004	,948	1,055
LINGKUNGAN KERJA	,734	,092	,706	7,969	,000	,948	1,055

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance Value* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,948 > 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 1,055 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5. berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,257	1,792		1,260	,214
DISIPLIN	-,016	,050	-,048	-,315	,754
LINGKUNGAN KERJA	,023	,053	,064	,424	,674

Berdasarkan Tabel 5. hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja adalah $0,754 > 0,05$ dan nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kinerja adalah $0,674 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan dari uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,811 ^a	,658	,643	2,924475	1,956

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,956. Hal ini menunjukkan bahwa $dU < d < 4 - dU = 1,6257 < 1,956 < 2,3743$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 7. sebagai berikut :

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,475	3,088		1,125	,266
DISIPLIN	,261	,086	,269	3,032	,004
LINGKUNGAN KERJA	,734	,092	,706	7,969	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 7. dapat diketahui nilai – nilai sebagai berikut:

Konstanta = 3,457

Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X1) = 0,261

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X2) = 0,734

$$Y = 3,457 + 0,261 X_1 + 0,734 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan analisis regresi linear berganda:

1. Konstanta sebesar 3,457 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja bernilai nol maka besarnya kontribusi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 adalah sebesar 3,457.

2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,261 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 adalah sebesar 0,261. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap disiplin mengalami kenaikan 1 satuan, memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan bagian produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 sebesar 0,261 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan/diam (tidak berubah).
 3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,734 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 adalah sebesar 0,734. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan bagian produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 sebesar 0,734 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan/diam (tidak berubah).
- 2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UMKM Mukena Mahkota 786**

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,643	2,924475

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai koefisien korelasi (R) dari hasil perhitungan diketahui yaitu sebesar 0,811 yang menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel bebas (independen) Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam klasifikasi sangat kuat karena berada pada nilai 0,80 – 1,000. Dalam artian semakin baik Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786.

Sedangkan nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,658. Dapat diketahui bahwa perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $[KD = 0,658 \times 100\% = 65,8\%]$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 maka dilakukan uji signifikansi secara simultan yang dapat dilihat pada Tabel 9. berikut :

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755,414	2	377,707	44,163	,000 ^b
	Residual	393,418	46	8,553		
	Total	1148,832	48			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Serta diketahui juga nilai F Hitung yaitu sebesar $44,163 > 3,19$ (Nilai F Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786. Sehingga jika kedua variabel tersebut yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat secara bersama-sama maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi semakin meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UMKM Mukena Mahkota 786

Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 10. berikut:

Tabel 10.
Hasil Uji Parsial Disiplin

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3,475	3,088			1,125	,266			
DISIPLIN	,261	,086	,269		3,032	,004	,430	,408	,262
LINGKUNGAN KERJA	,734	,092	,706		7,969	,000	,768	,762	,688

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel Disiplin yaitu sebesar 0,408 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel Disiplin (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) diklasifikasikan cukup kuat karena berada pada nilai $0,40 - 0,599$. Kontribusi Disiplin terhadap kinerja adalah sebesar $[KD = (0,408)^2 \times 100\% = 16,64\%]$.

Selain itu berdasarkan Tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin adalah $0,004 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Sedangkan nilai T Hitung untuk variabel Disiplin

yaitu sebesar $3,032 > 1,677$ (Nilai T Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786. Sehingga jika Disiplin meningkat maka akan berpengaruh juga pada peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UMKM Mukena Mahkota 786

Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 11. berikut:

Tabel 11.
Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3,475	3,088			1,125	,266			
DISIPLIN	,261	,086	,269	3,032	,004	,430	,408	,262	
LINGKUNGAN KERJA	,734	,092	,706	7,969	,000	,768	,762	,688	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 11. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,762 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) diklasifikasikan kuat karena berada pada nilai 0,60 – 0,799. Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap kinerja adalah sebesar $[KD = (0,762)^2 \times 100\% = 58,0\%]$.

Selain itu berdasarkan Tabel 11. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja adalah $0,000 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Sedangkan nilai T Hitung untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar $7,969 > 1,677$ (Nilai T Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786. Sehingga jika Lingkungan Kerja meningkat maka akan berpengaruh juga pada peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786 maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UMKM Mukena Mahkota 786.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu memberikan manfaat bagi UMKM Mukena Mahkota 786 agar dapat mampu meningkatkan produksi dan kinerja karyawannya.

1. Karyawan bagian produksi harus bisa meningkatkan disiplin terhadap aturan perusahaan. Selain itu karyawan bagian produksi harus lebih memperhatikan kembali lingkungannya, jika dalam pencahayaan kurang segera melaporkan kepada pemilik agar karyawan dapat menciptakan tingkat produktifitas yang tinggi. Dan karyawan bagian produksi harus lebih teliti kembali dan meningkatkan kembali hasil kualitasnya.
2. Penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau menganalisis fenomena masalah yang sama, penulis memberikan saran agar memperhatikan gap research yang ada pada subjek penelitian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keadaan dan kondisi lapangan pada saat penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu penulis menyarankan agar memperhatikan alat analisis data yang akan digunakan, sebaiknya gunakan alat analisis yang tepat dan sesuai dengan fenomena masalah. Dan yang terakhir dalam pemilihan variabel penelitian harus dipertimbangkan antara hasil observasi dengan data masalah yang ada. Hal ini bertujuan agar fenomena masalah dapat diselesaikan secara tepat tanpa ada penyimpangan pembahasan dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Affandi.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Cindy, T.T.** 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Batam*. Skripsi. Universitas Putera Batam.
- Darmawan, D.** 2021. *Perilaku Organisasi, Metromedia*, Surabaya.

- Ghozali, Imam.** 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.** 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik I.** 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suku Buku
- Mangkunegara dan Octored.** 2015. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal Of Management*, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Mangkunegara.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marsoit.** 2017. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia: Jurnal EMBA*.
- Nitisemito.** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Pranitasari.** 2019. *Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi*. Deepublish.
- Sedamaryanti.** 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti.** 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono.** 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.** 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono.** 2018. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono.** 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna.** 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E.** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP.
- Triasningrum, Fahlevi.** 2018. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Kabupaten Wonosobo: Jurnal STIE Semarang*
- Tu'u, T.** 2017. *Peran Disiplin pada Prilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo
- Widodo.** 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyaningrum, M. E.** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.