

## **PENGARUH PRESTASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIBA VISION BATAM**

**Rahman Hasibuan<sup>1)</sup>, Arnesih<sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan  
rahman.hasibuan@yahoo.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan  
arnesih@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CIBA VISION BATAM. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Sampel yang dalam penelitian ini sebanyak 82 orang Karyawan PT. Ciba Vision yang ada di dalam Departement Produksi Freshlook. Uji data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa : variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung  $4,753 > t$  tabel  $1,665$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dengan nilai t hitung  $2,559 > t$  tabel  $1,665$  dan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung  $5,497 > t$  tabel  $1,665$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan perhitungan uji F secara bersama-sama variabel prestasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan dengan nilai F sebesar  $48,714$  (F hitung)  $> 2,72$  (F tabel) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Job Performance, Work Discipline, and Work Environment at PT. BATAM VISION CIBA. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires. The sample in this study were 82 employees of PT. Ciba's Vision in the Freshlook Production Department. The test data used in this study are validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression analysis, T-test, F-test, and coefficient of determination test ( $R^2$ ). Based on data analysis the results of the study show that: work performance variables significantly influence employee performance with a t value of  $4.753 > t$  table  $1.665$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Work discipline variables have a significant influence on the promotion of position with a value of t arithmetic  $2.559 > t$  table  $1.665$  and a significant value of  $0.012 < 0.05$ . Work environment variables have a significant effect on employee performance with a calculated value of  $5.497 > t$  table  $1.665$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Based on the calculation of the F test together variables of work performance, work discipline, and work environment have a significant influence on work promotion with a value of F  $48.714$  (F arithmetic)  $> 2.72$  (F table) and a significance value of  $0.000 < 0, 05$ .*

*Keywords: Work Achievement, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Didalam sebuah perusahaan prestasi kerja adalah hal penting untuk menilai seberapa baik kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang bagus dan selalu meningkat setiap saat tentu akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut.

*Mangkunegara (2013:67)* mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang tidak disiplin akan membagi waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan karyawan yang tidak disiplin akan berbuat hal yang melanggar aturan dalam hal absensi maupun dalam jam istirahat. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sehingga karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Seperti halnya di Pt Ciba Vision Batam masih ada sebagian karyawan yang beristirahat

melewati dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan “sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.” Jadi seorang karyawan tentu akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas yang diberikan jika seorang karyawan tersebut sadar tentang pentingnya disiplin yang harus diterapkan didalam pekerjaannya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Dan jika seorang karyawan memeperdulikan lingkungan kerja dan dia memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungannya tentu kinerja karyawan akan terus baik, Akan tetapi tidak semua karyawan merasa nyaman bekerja yang dengan suhu ruangan yang dingin dan terkadang masih ada konflik sesama karyawan yang terjadi di Pt. Ciba Vision

Batam. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Hal ini berarti perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Setiap perusahaan memerlukan manajemen yang baik untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan pencapaian tujuan. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawannya tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan. Pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau dalam kelompok di dalam perusahaan berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dalam segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan presentasi atau penampilan kerja. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian hasil kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasional. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penelitian ini untuk melihat Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT CIBA VISION Batam”.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini Jenis yang digunakan berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan atau pernyataan yang telah diolah kedalam bentuk angka dan perhitungannya menggunakan tipe statistik.

Dalam Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X1, X2, X3 terhadap variabel terikat Y. Terdapat variabel bebas (*independent*) yaitu Prestasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan Produksi Freshlook di PT. Ciba Vision Batam yang berjumlah 103 karyawan.

Menurut Arikunto (2013:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selain itu menambahkan juga bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan rumus slovin jumlah sample dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sample

e = 5% Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0.05)^2} = 82$$

Maka Sample yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang

Instrumen Penelitian yang dilakukan dipenelitian ini menggunakan 2 metode yaitu:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Analisi data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas,

Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R2).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
PrestasiKerja (X1)	X1.1	0,423	0,2172	Valid
	X1. 2	0,547	0,2172	Valid
	X1. 3	0,633	0,2172	Valid
	X1. 4	0,771	0,2172	Valid
	X1. 5	0,665	0,2172	Valid
	X1.6	0,763	0,2172	Valid
	X1.7	0,635	0,2172	Valid
	X1.8	0,716	0,2172	Valid
DisiplinKerja (X2)	X2. 1	0,755	0,2172	Valid
	X2. 2	0,653	0,2172	Valid
	X2. 3	0,742	0,2172	Valid
	X2. 4	0,679	0,2172	Valid
LingkunganKerja (X3)	X3. 1	0,674	0,2172	Valid
	X3. 2	0,621	0,2172	Valid
	X3. 3	0,768	0,2172	Valid
	X3. 4	0,653	0,2172	Valid
	X3.5	0,595	0,2172	Valid
	X3.6	0,380	0,2172	Valid
	X3.7	0,349	0,2172	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,783	0,2172	Valid
	Y. 2	0,639	0,2172	Valid
	Y. 3	0,732	0,2172	Valid
	Y. 4	0,782	0,2172	Valid
	Y. 5	0,773	0,2172	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2019

Hasil uji validitas seperti ditampilkan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan nilai r tabel nya sebesar 0,2172 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

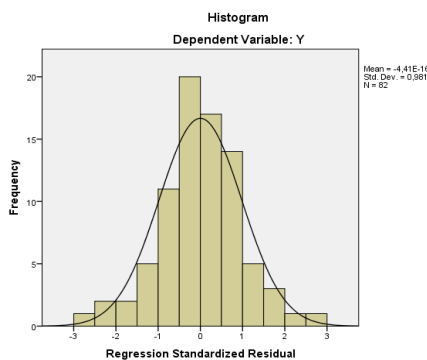
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1.	PrestasiKerja (X1)	0,798	0,60	Reliabel
2.	DisiplinKerja (X2)	0,658	0,60	Reliabel
3.	LingkunganKerja (X3)	0,662	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,797	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2019

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing – masing variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

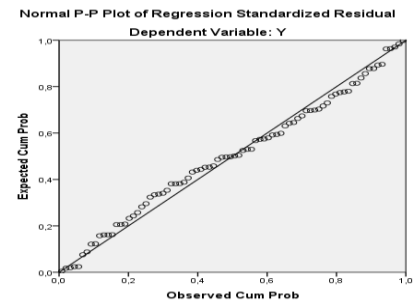
#### a. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Gambar diatas memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal Probability plot of Resgresion Standarized Residual* dibawah ini:

#### Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

#### Gambar di

atas memperlihatkan ketentuan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini diperkuat dengan hasil uji Kolmogorov Smirnov yang tampak pada Tabel dibawah ini:

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,5612702
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,057
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-smirnov pada Tabel diatas diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 (alpha), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Prestasi_Kerja	,677	1,477
Disiplin_Kerja	,671	1,490
Lingkungan_Kerja	,781	1,281

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

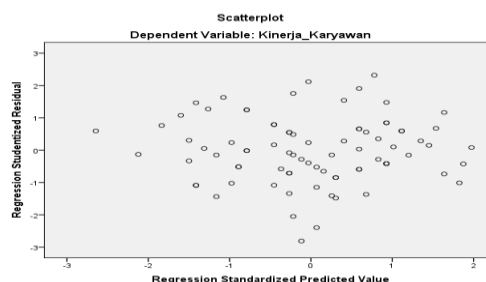
Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2 dan X3 masing-masing sebesar 1,477 ; 1,490 : dan 1,281 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa variabel X1, X2 dan X3 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,902	,370
Prestasi_Kerja	,058	,954
Disiplin_Kerja	-,406	,686
Lingkungan_Kerja	-,034	,973

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi dari masing-masing variabel 0,954; 0,686; dan 0,973 lebih besar dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastitas.

4. Analisi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11,013	2,743
Prestasi_Kerja	,294	,062
Disiplin_Kerja	,287	,112
Lingkungan_kerja	,557	,101

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 11,013 + 0,294 + 0,287 + 0,557 + e$

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	4,015	,000
Prestasi_Kerja	4,753	,000
Disiplin_Kerja	2,559	,012
Lingkungan_kerja	5,497	,000

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Hasil dari Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1)

nilai t hitung 4,753 > t tabel 1,665 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung 2,559 > t tabel 1,665 dan nilai signifikan 0,012 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai t hitung 5,497 > t tabel 1,665 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Model	F	Sig.
Regression	48,714	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 48,714 (F hitung) > 2,72 (F tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

6. Uji Koefisin Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,652	,639	1,591

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Prestasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Tabel diatas memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,639, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 63,9%. sedangkan sisanya yaitu 36,1% dipengaruhi oleh variable lainya yang tidak diteliti seperti kompetensi, penilaian kerja dan pelatihan kerja.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat Prestasi Kerja (X1) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil nilai t hitung 4,753 > t tabel 1,665 menunjukkan bahwa variabel Prestasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka variabel Prestasi Kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam.

Hal ini diperkuat juga oleh hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Herlina (2017) tentang pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Retail Bandung, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Retail Bandung.

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

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X2) dengan nilai signifikan sebesar  $0,012 < 0,05$  menunjukkan adanya hubungan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil nilai  $t$  hitung  $2,559 > t$  tabel  $1,665$  menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka variabel Disiplin Kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam.

Hal ini diperkuat juga oleh hasil penelitian terdahulu oleh Tiya Intan Permata Sari (2018) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pusat pendidikan dan pelatihan pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai signifikan sebesar nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil  $t$  hitung  $5,497 > t$  tabel  $1,665$  menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka variabel Lingkungan Kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam.

Hal ini diperkuat juga oleh hasil penelitian terdahulu oleh Aditya Nur Pratama (2016) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.

## **4. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam.**

Hasil uji  $F$  memperlihatkan nilai  $F$  sebesar  $48,714$  ( $F$  hitung)  $> 2,72$  ( $F$  tabel) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)



secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,639. Hal ini berarti 63,9 % Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya yaitu 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, penilaian kerja dan pelatihan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis untuk variabel Prestasi Kerja (X1) menunjukkan nilai  $t$  hitung 4,753 >  $t$  tabel 1,665 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengujian hipotesis untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai  $t$  hitung 2,559 >  $t$  tabel 1,665 dan nilai signifikan 0,012 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengujian

hipotesis untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai  $t$  hitung 5,497 >  $t$  tabel 1,665 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hasil uji F memperlihatkan nilai  $F$  sebesar 48,714 ( $F$  hitung) > 2,72 ( $F$  tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja. Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:
  - a. Pada variabel prestasi kerja, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan karena dengan melihat prestasi kerja karyawan

- perusahaan akan lebih mudah untuk melihat kinerja karyawan tersebut.
- b. Pada variabel disiplin kerja, dengan lebih menerapkan kedisiplinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Pada variabel lingkungan kerja, PT. Ciba Vision Batam diharapkan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja untuk karyawannya agar karyawan semakin semangat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.
  - d. Pada variabel Kinerja Karyawan, Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan demi berlangsungnya kelancaran didalam perusahaan tersebut.
2. Bagi Pihak Akademis.
- Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan prestasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Sumber Daya dan Pengantaran*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, A. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu*. Jurnal Dinamika Dotcom, 3(2), 107-120.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2012), *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personal*. Bandung : CV Pustaka Setia.

- Nuraida, Ida (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Edisi Revisi. Yogyakarta. PT. Kanisius.
- Pratama, Aditya Nur. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman Hasibuan, Mira Yona, Kasmawati. (2019). *Pengaruh Kompetensi SDM, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam*. Jurnal BENING Prodi Manajemen. Vol 6, No.2 2019. ISSN 2252-52672. Diakses 28 Desember 2019.
- Sedarmayanti, 2015 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pt Rafika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, Sofiyan. 2015. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta : PT Kharisma Putra Utama.
- Sofyan Diana Khairani, (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja kinerja kerja pegawai Bappeda*, Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikusaleh, Lhoksemawe, Aceh-Indonesia 2013.
- Sunyoto, Danang, 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutama. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Pernada Media Grup.
- Tanjung, Zulhardi. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerjaterhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service*. Journal.unrika.ac.id. Vol 6, No.1 2019. ISSN: 2252-52672. Diakses 20 Juni 2019.
- Veithzal, Rivai. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, M.B.A & Ella Juvana Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

