

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah singkat PT. Masaji Tatanan Kontainer Cabang Medan Belawan

Pada sekitar tahun 1970, Samudera Indonesia Group sudah melihat ke depan tentang kemungkinan pengembangan suatu usaha yang khusus melayani kebutuhan storage dan repair container sebagai sarana pengangkutan barang. Pada awal pengembangannya pada tahun 1974, container depo hanya melayani repair container, itupun terbatas pada container American Pasific Lines atau lebih dikenal dengan sebutan APL, yang mana struktur organisasinya di bawah bagian Penyediaan, Pengelolaan dan Perawatan Alat (P3A) Samudera Indonesia cabang Medan (Belawan). Adapun P3A Samudera Indonesia merupakan suatu badan yang menyediakan, mengelola dan merawat alat-alat untuk memperbaiki peti kemas. Sementara dibawah Samudera Indonesia Pusat pada tahun 1975 sampai dengan 1976 ada bagian yang disebut Container Departement dengan lingkup usahanya berupa Container Agency dan Leasing Container.

Jenis Usaha kegiatan container depot di bagian P3A cabang Jakarta dikembangkan menjadi Yard Container atau Yard and Work Shop III. Yard Container Storage dibawah ini Sub Bagian Commercial Engineering. Kedua Sub Bagian tersebut ada di bagian P3A Samudera Indonesia cabang Medan Cikal bakal MTKI dimulai tahun 1987 dimana salah satu divisi di PT. Masaji

Prayasa Cargo (MPC) yang khusus menangani forwarding dan warehousing diijinkan membuka lahan penumpukan petikemas. Divisi inilah yang selanjutnya menjelma menjadi MTCon seturut perkembangan bisnis depo yang semakin lama memberikan peluang profit yang besar.

Dengan semakin berkembangnya bisnis peti kemas di Indonesia maka pada tahun 1991 tepatnya pada tanggal 1 Januari 1991 Manajemen Samudera Indonesia Group membentuk PT. Masaji Tatanan Kontainer sebagai pentiti baru dalam CMD Forwarding & Warehouse, yang mana disini sudah benar-benar terpisah dari manajemen MPC sehingga menjadi bisni unit baru yang benar- benar berkonsentrasi mengelola dan mengembangkan bisnis depo peti kemas. Untuk mengembangkan dan melayani kebutuhan pelayanan depo peti kemas di daerah, maka PT. Masaji Tatanan Kontainer membuka cabang-cabang lain seperti

Masaji Tatanan Kontainer Surabaya, yang berdiri pada 1 Januari 1995, Masaji Tatanan Kontainer Belawan berdiri 1 Juni 1993, Masaji Tatanan Kontainer Semarang 1 April 1997, Masaji Tatanan Kontainer Panjang 1 Agustus 1999, dan yang terakhir Masaji Tatanan Kontainer Makasar pada tanggal 1 Januari 2008.

Sama halnya dengan unit-unit bisnis lain di lingkungan Samudera Indonesia Group, dimana struktur organisasi umumnya dibagi atas 3 bagian yaitu Marketing, Operation dan Finance & Administration (F&A), MTCon juga menjalankan 3 fungsi pokok tersebut dalam kegiatannya. Kegiatan di kantor pusat MTKI hanya bersifat cost centre karena tidak melakukan aktivitas produksi jasa, melainkan hanya menjalankan fungsi manajerial, menyiapkan pengembangan dan memonitor kegiatan depo seluruh cabang Masaji Tatanan Kontainer baik dari sisi SDM, laporan keuangan, perpajakan, dan lain sebagainya. Pada intinya struktur organisasi di cabang adalah mengacu pada struktur organisasi pusat, tetapi disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan masing-masing cabang.

a. Visi Organisasi

Menjadi perusahaan bidang transportasi kargo dan industry logistik yang tumbuh, berkembang, dan

profesional dengan mengutamakan kualitas pelayanan yang terbaik dan dapat diandalkan oleh pengguna jasa.

b. Misi Organisasi

- I. Menyediakan jasa pelayanan transportasi dan logistik yang berkualitas untuk customers di wilayah Asia.
- II. Meningkatkan kesejahteraan karyawan, mencapai pertumbuhan perusahaan dan mampu memberika keuntungan maksimal bagi stakeholder.
- III. Memegang teguh prinsip kehati-hatian dan sistem kerja yang baik dalam berbisnis.
- IV. Meyakini pentingnya pertumbuhan usaha dan laba.
- V. Memelihara dan menjadi lingkungan.

c. Logo Organisasi

Berikut ini gambar logo organisasi PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (Samudra Group)



Gambar 4.1
Logo Organisasi PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (Samudra Group)

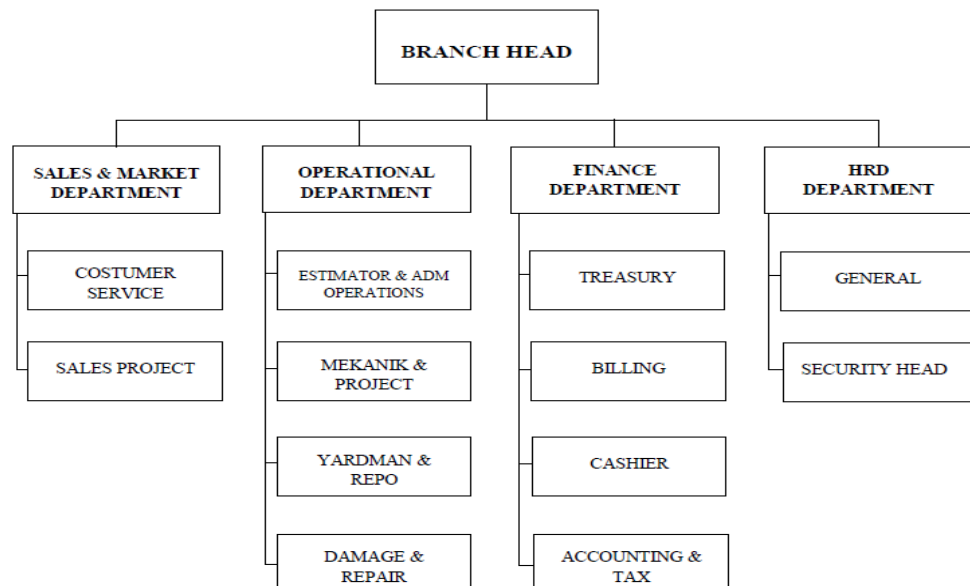
Sumber: <http://www.masajitatanancontainer.com/>

Adapun makna gambar Logo diatas adalah sebagai berikut:

Huruf S berwarna hitam melambangkan nama dari pemilik atau pendiri PT Samudera Indonesia Tbk yaitu Almarhum Bapak Soedarpo Sastrosatomo dan juga melambangkan nama dari Perusahaan itu sendiri. Lambang 3 garis berwarna Merah dan 2 garis berwarna Putih melambangkan Bendera Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4.1.1.2 Struktur Organisasi

Berikut struktur organisasi PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia



Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
(Samudra Group)

Sumber: <http://www.masajitatanancontainer.com/>

4.1.2. Analisis Deskripsi

4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria apa saja yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan.

Pada bagian ini akan dibahas karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Divisi dan Lama Bekerja. Hal tersebut diharapkan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas dari responden dengan kaitan masalah dan tujuan dari penelitian dengan jumlah responden sebanyak 45 responden.

4.1.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat presentase jenis kelamin berdasarkan 45 responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin responden

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki – laki	36	80,0	80,0	80,0
	Perempuan	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : data diolah spss 25

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 4.3 tersebut, bahwa responden terbanyak di PT. Masaji Tatanan Kontainer Cabang Medan Belawan ialah yang berjenis kelamin laki-

laki sebanyak 36 orang (80,0%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (20,0%).

4.1.2.3 Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia					
Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	20-30 Tahun	8	17,8	17,8	17,8
	31-40 Tahun	29	64,4	64,5	82,2
	41-50 Tahun	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : data diolah spss 25

Berdasarkan karakteristik usia responden tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah usia responden terbesar di PT. Masaji Tatanan Kontainer Cabang Medan Belawan adalah yang berusia 31-40 Tahun dengan sebanyak 64,4 orang (64,4%).

4.1.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Tabel 4.3
Lama Bekerja

Lama Bekerja					
Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	< 1 Tahun	4	8,9	8,9	8,9
	1-5 Tahun	9	20,0	20,0	28,9
	6-10 Tahun	27	60,0	60,0	88,9
	>10 Tahun	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : data diolah spss 25

Berdasarkan lama bekerja responden pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa jawaban terbanyak di PT. Masaji Tatanan Kontainer pada masa lama bekerjanya terbanyak pada 6-10 Tahun dengan sebanyak 27 orang (60,0%).

4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden terhadap kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya sebagai berikut:

4.1.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Cabang Medan Belawan dengan jumlah responden yang sebanyak 45 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Penerangan yang ada di ruang kerja sudah sesuai kebutuhan.	-	6	7	14	18	100%
		%	13,3%	15,6%	39,3%	40,0%	
2.	Kebisingan suara di lingkungan kerja membuat kurang fokus dalam bekerja.	1	5	9	15	15	100%
		2,2%	11,1%	20,0%	33,3%	33,3%	

Tabel 4.4
Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
3.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.	2	6	10	12	15	100%
		4,4%	13,3%	22,2%	26,7%	33,3%	
4.	Kelembaban ditempat bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	1	7	10	13	14	100%
		2,2%	15,6%	22,2%	28,9%	31,1%	
5	Terdapat ruang gerak yang cukup ditempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.	1	7	11	12	14	100%
		2,2%	11,1%	20,0%	33,3%	33,3%	
6.	Penataan dan warna ruangan yang mempermudah dalam bekerja.	3	7	7	17	11	100%
		6,7%	15,6%	15,6%	37,8%	24,4%	
7.	Keamanan ditempat kerja sudah baik.	2	7	9	13	14	100%
		4,4%	15,6%	20,0%	28,9%	31,1%	

Sumber : data diolah SPSS 25

Penjelasan dari Tabel 4.4 adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan “Penerangan yang ada di ruang kerja sudah sesuai kebutuhan.” jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 18 responden (40.0%). Dapat disimpulkan bahwa penerangan sudah memadai.

2. Pada pernyataan yang menyatakan “Kebisingan suara di lingkungan kerja membuat kurang fokus dalam bekerja.” Jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 15 responden (33,3%). Dapat disimpulkan bahwa kebisingan kerja membuat karyawan kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja” jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 15 responden (33.3%). Dapat disimpulkan bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 14 responden (31.1%). Dapat disimpulkan bahwa kelembaban ditempat bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.
5. Pada pernyataan yang menyatakan “Terdapat ruang gerak yang cukup ditempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan” jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 14 responden (31.1%). Dapat disimpulkan ruang gerak sudah memadai.
6. Pada pernyataan yang menyatakan “Penataan dan warna ruangan yang mempermudah dalam bekerja” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 17 responden (37.8%). Dapat

disimpulkan bahwa penataan ruangan yang memudahkan dalam bekerja.

7. Pada pernyataan yang menyatakan “Keamanan ditempat kerja sudah baik” jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 14 responden (31.1%). Dapat disimpulkan bahwa keamanan ditempat bekerja

4.1.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan dengan jumlah responden yang sebanyak 45 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.	3	7	5	13	17	100%
		6,7%	15,6%	11,1%	28,9%	37,8%	

Sumber : data diolah SPSS 25

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	

2.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.	3	4	9	10	19	100%
		6.7%	8.9%	20.0%	22.2%	42.2%	
3.	Saya selalu menggunakan tanda pengenalan pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.	1	11	9	13	11	100%
		2,2%	24.4%	20.0%	28.9%	24.4%	
4.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan.	-	15	7	11	12	100%
		.	33.3%	15.6%	24.4%	26.7%	
5.	Karyawan taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin.	3	8	10	15	9	100%
		6.7%	17.8%	22.2%	33.3%	20.0%	
6.	Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin.	4	11	11	13	6	100%
		8.9%	24.4%	24.4%	28.9%	13.3%	
7.	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.	5	9	13	10	8	100%
		11.1 %	20.0%	28.9%	22.2%	17.8%	

Sumber : data diolah SPSS 25

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	

		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
8.	Karyawan merasa puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal.	6	7	14	12	6	100%
		13.3 %	15.6%	31.1%	26.7%	13.3%	
9.	Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	5	8	10	18	4	100%
		11.1 %	17.8%	22.2%	40.0%	8.9%	
10	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	3	8	8	17	9	100%
		6,7%	17.8%	17.8%	37.8%	20.0%	

\ Sumber : data diolah SPSS 25

Penjelasan dari Tabel 4.5 adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan” jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 17 responden (37,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.” jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 19 responden (42,2%).

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu.

3. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 13 responden (28,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menggunakan tanda pengenal.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan.” jumlah responden yang dominan tidak setuju sebanyak 15 responden (33,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan masih banyak yang tidak mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan.
5. Pada pernyataan yang menyatakan “ Karyawan taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 15 responden (33,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu taat kepada atasan.
6. Pada pernyataan yang menyatakan “ Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 13 responden (33,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
7. Pada pernyataan yang menyatakan “ Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.” jumlah

responden yang dominan ragu ragu sebanyak 13 responden (28,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.

8. Pada pernyataan yang menyatakan “ Karyawan merasa puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal.” jumlah responden yang dominan setuju ragu-ragu 14 responden (31,1%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya.
9. Pada pernyataan yang menyatakan “ Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 18 responden (40,0%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar.
10. Pada pernyataan yang menyatakan “ Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 17 responden (37,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan dengan jumlah responden yang sebanyak 45 responden diperoleh

nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Sehari – hari saya senantiasa menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.	3	6	9	16	11	100%
		6,7%	13,3%	20,0%	35,6%	24,4%	
2.	Saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.	2	5	14	14	10	100%
		4,4%	11,1%	31,1%	31,1%	22,2%	
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	1	10	15	9	10	100%
		2,2%	22,2%	33,3%	20,0%	22,2%	
4.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja	2	6	6	16	15	100%
		4,4%	13,3%	13,3%	35,6%	33,3%	

Sumber : data diolah SPSS 25

Penjelasan dari Tabel 4.6 adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan “ Sehari-hari saya senantiasa menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak

16 responden (35,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas.

2. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 14 responden (31,1%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.” Jumlah responden yang dominan ragu-ragu sebanyak 15 responden (33,3). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaannya tepat pada waktunya.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 16 responden (35,6). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja.

4.1.4. Analisis Statistik

4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnof*. Uji *Kolmogorov – Smirnof* bertujuan

agar dalam penelitian dapat mengetahui distribusi normal atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka ketentuan untuk uji *Kolmogorov – Smirnof* sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4.7
Output SPSS Kolmogorov – Smirnov
One – Sample Kolmogorov - Smirnov Test

Unstandardized Residual		
<i>N</i>		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.84775764
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.069
	<i>Positive</i>	.069
	<i>Negative</i>	-.066
<i>Test Statistic</i>		.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i> <i>b. Calculated from data.</i> <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Santoso, 2016:174). Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2016:92).

- a. Jika *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas.
- b. Jika *Tolerance* < 0,1 dan *VIF* > 10, maka terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. 8
Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>		<i>Unstandarized Coefficients</i>		<i>Standarized Coefficients</i>			<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	5,807	2,102		2,763	,008		
	Lingkungan Kerja	,279	,074	,548	3,762	,001	,728	1,373
	Disiplin Kerja	,035	,066	,078	,534	,596	,728	1,373

A, *Dependent Variable* : Kinerja (Y)

Sumber : data diolah SPSS 25

Dari tabel 4.8 uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dengan nilai tolerance > 0,1 yaitu variabel Lingkungan Kerja 0,728 yang artinya $0,728 > 0,1$, variabel *store atmosphere* 0,728 yang artinya $0,728 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 1,373 artinya $1,373 < 10$, Disiplin Kerja sebesar 0,728 artinya $1,373 < 10$.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

1. Uji Heterokedastisitas

Dalam menguji uji heterokedastisitas peneliti menggunakan cara uji glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai < 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Glejser Coefficients

		<i>Unstandarized Coefficients</i>		<i>Standarized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1,992	1,179		,763	,449

Lingkungan kerja (X1)	-,020	,042	-,878	-,484	,631
Disiplin kerja (X2)	,025	,037	,124	,689	,495
a. <i>Dependent Variable : Kinerja(Y)</i>					

Sumber : data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel 4.9 uji glejser diatas dapat dijelaskan bahwa :

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada variabel x1 adalah $0,631 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, nilai signifikan pada variabel x2 adalah $0,495 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan dari setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel X_1 , X_2 , Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja

X_2 : Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja

Metode regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = *Standar Error*

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients

		<i>Unstandarized Coefficients</i>		<i>Standarized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	5,807	2,102		2,763	,008
	Lingkungan kerja (X1)	,279	,074	,548	3,762	,001
	Disiplin kerja (X2)	,035	,066	,078	,534	,569
	a. Dependent Variable : Kinerja					

Sumber : data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengolahan data terlihat pada tabel unstandardized coefficient B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,807 + 0,279X_1 + 0,035X_2 + e$$

Keterangan :

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 5,807, yang berarti variabel Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja dalam keadaan konstan sebesar 5,807.
2. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_1 = 0,279$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 27,9%.
3. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,035$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 03,5%.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja adalah nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 27,9%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja.

4.1.5. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi parsial pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi

peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengonsumsi kan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hipotesis akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

- a. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Hasil Uji t

		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,807	2,102		2,763	,008
	Lingkungan kerja (X1)	,279	,074	,548	3,762	,001
	Disiplin kerja (X2)	,035	,066	,078	,534	,569
	a. Dependent Variable : Kinerja					

Sumber : data diolah SPSS 25

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen = 45-3=42. Nilai t_{tabel} untuk n=42 adalah 2,018. Dapat dilihat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari nilai t_{hitung} 3,762 > t_{tabel} 2,018. Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen = 45-3 =42. Nilai t_{tabel} untuk

$n=42$ adalah 2,018. Dapat dilihat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh dari nilai t_{hitung} 0.534 < t_{tabel} 2,018. Maka dasar ketentuan uji secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh seara Bersama terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 dapat diketahui melalui tabel Model Anova berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,817	2	96,408	11,348	,037 ^b
	Residual	356,828	42	8,496		
	Total	549,644	44			
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)						
b. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)						

Sumber : data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai F_{hitung} = 2=11,348 sedangkan nilai F_{tabel} = pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 42$ diperoleh nilai F_{tabel} 2,44. Dari hasil tersebut diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 11,348 > 2,44. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R Square dapat dikatakan baik jika diatas 0,05 karena R Square berkisar nol (0) sampai dengan satu (1), nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. error of the Estimate</i>
1	,592 ^a	,351	,320	2,915
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.				

Sumber : data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.13 menjelaskan bahwa :

1. $R = 0,592$ memiliki hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 59,2% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R maka semakin menunjukkan adanya hubungan yang semakin erat.
2. *Adjusted R Square* = 0,320 yang berarti 32,0% faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja 68%

dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. *Standart error of the Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of the Estimate* disebut juga standar deviasi. Dari tabel *Std. error of the Estimate* diatas adalah 2,915 semakin kecil standart deviasi berarti model semakin baik.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang telah dipaparkan dalam pembahasan berikut :

4.2.1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, jika sebaliknya bila lingkungan kerja kurang baik maka akan turun kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Andi Judiana Ahmad, Mappamiring, dan Nuryanti Mustari (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari diperoleh nilai $t_{hitung} 3,762 > t_{tabel} 2,018$ yang mempunyai angka signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendukung hasil hipotesis uji t diatas, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan, Menurut hasil wawancara, Lingkungan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja, karena kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dimana ruangan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan kurang fokus. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja nyaman.

4.2.2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil data diatas membuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, jika sebaliknya bila Disiplin Kerja kurang baik maka akan turun kinerja karyawan.

Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada orang tersebut.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan organisasi karyawan dan masyarakat (Arda, 2017).

Dari hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $t_{hitung} 0.534 < t_{tabel} 2,018$ yang mempunyai angka tidak signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tidak baik Disiplin Kerja yang ada maka semakin turun Kinerja Karyawan. Ketentuan secara uji parsial menunjukkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Nailul Muna Dan Sri Isnowati (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera)”, menyatakan bahwa secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3. Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil tabel uji f diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 11,348$ sedangkan $F_{tabel} = 3,22$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 42$. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,348 > 3,22$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Aditya Ryan Pradipta dan Anwar Musadad (2021) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

