

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil Perusahaan

Nama perusahaan dalam penelitian ini ialah CV. Ono Trans Sejahtera. CV. Ono Trans Sejahtera berdiri pada tahun 2018, yang beralamat di Desa Kerapuh Dusun I, Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, 20991. Pendiri dari CV. Ono Trans Sejahtera ini adalah bapak Suwono.

Perusahaan ini bergerak di bidang jual beli komoditas hasil perkebunan. Pemanfaatan limbah pertanian, perkebunan dan kehutanan sangat perlu dilakukan karena limbah ini sangat berharga dan bernilai ekonomi tinggi bila dimanfaatkan dan di olah menjadi bahan yang lebih berguna. Oleh karena itu sangat di sayangkan bila limbah ini tidak diolah dan hanya menjadi bahan pencemar bagi alam saja.

Limbah cangkang ini merupakan bagian terdalam pada buah kelapa sawit dan memiliki tekstur yang keran oleh sebab itu dalam pengolahan buah kelapa sawit cangkang ini tidak bisa di olah menjadi minyak dan hanya menjadi limbah atau buangan pabrik, dan cangkang kelapa sawit ini juga mempunyai kandungan yang baik untuk di dimanfaatkan sebagai bahan bakar dan bisa untuk dilakukan pengolahan lebih lanjut agar mempermudah penggunaannya dan lebih efektif yaitu dengan mengolahnya menjadi briket arang sebagai bahan bakar alternative.

Energi biomassa menjadi sumber energi alternatif pengganti bahan bakar fosil (minyak bumi) karena beberapa sifatnya yang menguntungkan yaitu, dapat dimanfaatkan secara lestari karena sifatnya yang dapat diperbaharui, relatif tidak mengandung unsur sulfur sehingga tidak menyebabkan polusi udara juga dapat meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya hutan dan pertanian.

Maka dari itu CV. Ono Trans Sejahtera memanfaatkan cangkang kelapa sawit sebagai salah satu bentuk usaha yang bisa di dimanfaatkan saat ini dan kedepannya. CV. Ono Trans Sejahtera ini membeli cangkang kelapa sawit ini dari PT. PIS Dan menjual cangkang kelapa sawit ini kepada beberapa perusahaan salah satunya yaitu

PT. KMGM Tanjung Morawa mereka memanfaatkan cangkang kelapa sawit sebagai pengganti bahan bakar mereka memproduksi mie mereka.

2. Visi Dan Misi

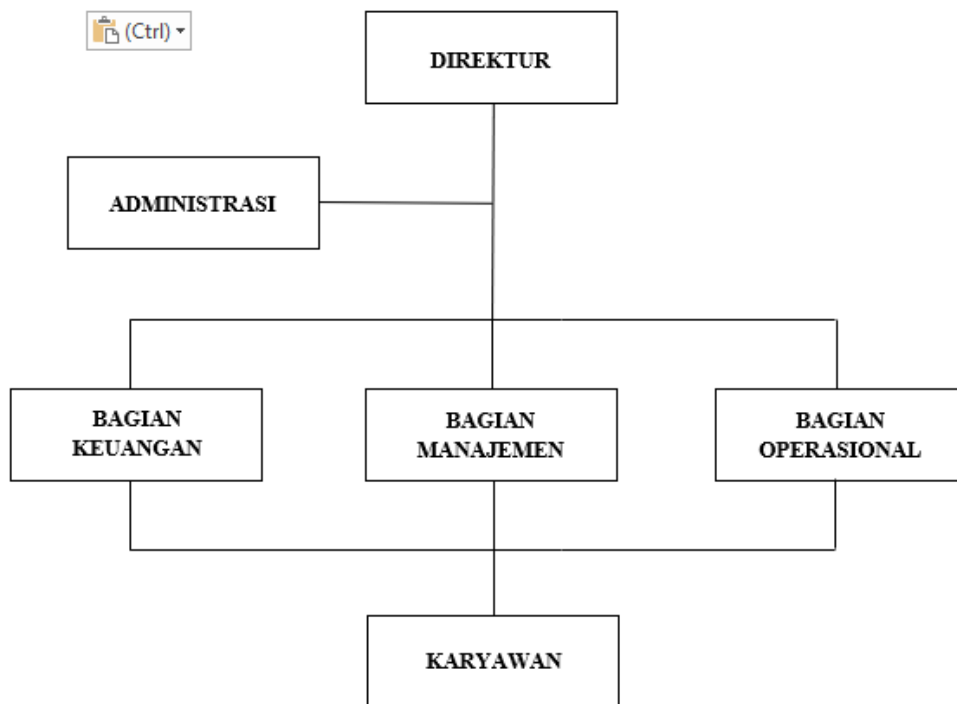
a. Visi

“Menjadi perusahaan yang mampu bersaing di era perdagangan bebas”.

b. Misi

“Membangun perusahaan yang mampu mencapai profit yang maksimal dan berdayaguna bagi kesejahteraan bersama”.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Ono Trans Sejahtera

4. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas ialah kebenaran atau ketepatan, menguji validitas merupakan menguji sampai mana kebenaran atau ketepatan suatu kuisioner dan sebagai alat

ukur untuk variabel penelitian. Apabila kuisisioner benar atau valid maka pengukuran hasil kemungkinan akan benar. Dalam menentukan suatu kuisisioner layak atau tidak untuk digunakan dapat dilakukan dengan uji validitas terlebih dahulu. Apabila nilai korelasi (r) yang didapat ialah positif, maka kemungkinan item kuisisioner yang telah diuji ialah valid/benar. Namun walaupun hasil yang diperoleh positif, nilai korelasi (r) perlu juga dihitung untuk dilihat signifikan atau tidaknya yaitu dengan cara membandingkan nilai korelasi yakni nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item kuisisioner ialah signifikan dan juga valid/benar tetapi jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item kuisisioner ialah tidak valid serta tidak layak dijadikan sebagai item kuisisioner dalam penelitian dan dibuang dari instrumen kuisisioner/angket.

Tabel 4.1
Uji Validitas Penelitian

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan			
Pertanyaan 1	0,418	0,333	Valid
Pertanyaan 2	0,700	0,333	Valid
Pertanyaan 3	0,688	0,333	Valid
Pertanyaan 4	0,617	0,333	Valid
Pertanyaan 5	0,488	0,333	Valid
Pertanyaan 6	0,683	0,333	Valid
Pertanyaan 7	0,717	0,333	Valid
Pertanyaan 8	0,760	0,333	Valid
Pertanyaan 9	0,494	0,333	Valid
Pertanyaan 10	0,499	0,333	Valid

Upah			
Pertanyaan 1	0,359	0,333	Valid
Pertanyaan 2	0,705	0,333	Valid
Pertanyaan 3	0,711	0,333	Valid
Pertanyaan 4	0,648	0,333	Valid
Pertanyaan 5	0,614	0,333	Valid
Pertanyaan 6	0,688	0,333	Valid
Pertanyaan 7	0,383	0,333	Valid
Pertanyaan 8	0,554	0,333	Valid
Pertanyaan 9	0,558	0,333	Valid
Pertanyaan 10	0,676	0,333	Valid
Motivasi Kerja			
Pertanyaan 1	0,525	0,333	Valid
Pertanyaan 2	0,678	0,333	Valid
Pertanyaan 3	0,403	0,333	Valid
Pertanyaan 4	0,528	0,333	Valid
Pertanyaan 5	0,659	0,333	Valid
Pertanyaan 6	0,663	0,333	Valid
Pertanyaan 7	0,519	0,333	Valid
Pertanyaan 8	0,539	0,333	Valid
Pertanyaan 9	0,671	0,333	Valid
Pertanyaan 10	0,697	0,333	Valid

Disiplin Kerja			
Pertanyaan 1	0,388	0,333	Valid
Pertanyaan 2	0,692	0,333	Valid
Pertanyaan 3	0,694	0,333	Valid
Pertanyaan 4	0,581	0,333	Valid
Pertanyaan 5	0,405	0,333	Valid
Pertanyaan 6	0,694	0,333	Valid
Pertanyaan 7	0,748	0,333	Valid
Pertanyaan 8	0,773	0,333	Valid
Pertanyaan 9	0,465	0,333	Valid
Pertanyaan 10	0,465	0,333	Valid
Lingkungan Kerja			
Pertanyaan 1	0,751	0,333	Valid
Pertanyaan 2	0,779	0,333	Valid
Pertanyaan 3	0,822	0,333	Valid
Pertanyaan 4	0,382	0,333	Valid
Pertanyaan 5	0,438	0,333	Valid
Pertanyaan 6	0,587	0,333	Valid
Pertanyaan 7	0,729	0,333	Valid
Pertanyaan 8	0,505	0,333	Valid
Pertanyaan 9	0,547	0,333	Valid
Pertanyaan 10	0,806	0,333	Valid

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

b. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar dalam Hayatun Nufus menyatakan reliabilitas merupakan alat ukur sejauhmana memberikan ketepatan atau kepercayaan dalam suatu pengukuran. Uji reliabilitas ialah untuk melihat suatu instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya atau tidaknya. Apabila instrumen variabel penelitian yang digunakan handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian memiliki keterpercayaan yang tinggi. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cornbrach's Alpha* $\geq 0,60$).

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	<i>Cr</i> <i>onbach Alpa</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	Reliabel
Upah (X1)	0,792	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,793	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,806	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,845	Reliabel

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang memiliki tujuan untuk tolak ukur mengetahui apakah data tersebut memiliki distribusi normal sehingga nantinya dapat digunakan dalam *statistic parametric*. Normalitas sesuai variabel umumnya dideteksi dengan grafik atau uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). dapat dikatakan terjadi distribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83006038
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.110
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan hasil tabel 4.3 diatas menunjukkan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* mengungkapkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,064, maka nilai sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal karena nilai dari hasil uji normalitas lebih besar dari nilai *standardized* yaitu 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variabel independent merupakan model regresi yang baik atau tidak terkena gejala multikolinearitas. Uji multikolinieritas mempunyai

kriteria yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), yaitu apabila nilai *tolerance* $> 1,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan apabila nilai *tolerance* $< 1,10$ dan nilai VIF $> 10,00$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

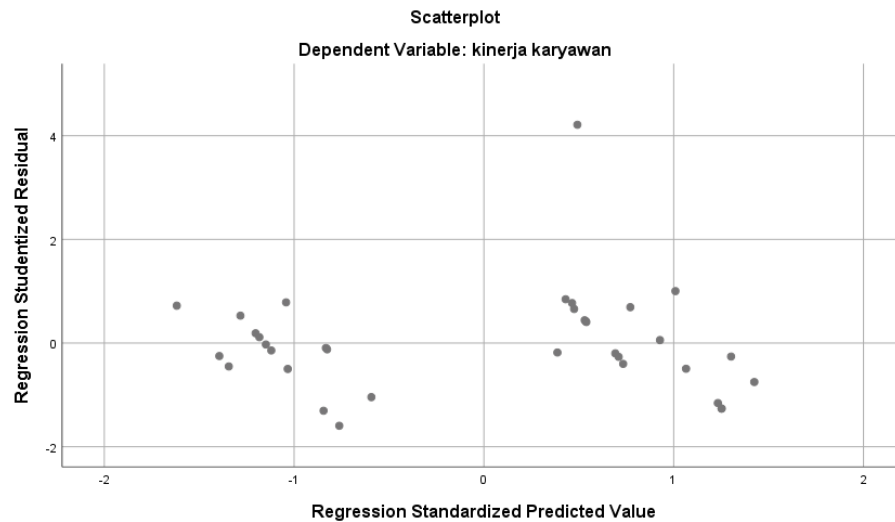
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Upah	.814	1.000
	Motivasi kerja	.913	1.028
	Disiplin kerja	.990	1.010
	Lingkungan kerja	.984	1.016
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan hasil uji tabel 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas karena variabel upah, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui suatu model regresi terjadi atau tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Terjadi heteroskedastisitas apabila *variance* dari residual antara pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain berbeda. Apabila model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas maka model tersebut merupakan model regresi yang baik.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplots*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk memberitahukan secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan menganggap variabel independent bernilai konstan. Kriteria penentuan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak yaitu berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dan nilai signifikansi (sig).

Tabel 4.5
Hasil Uji Parsial (Uji T) Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.543	.137		.173	.864
	Upah	.629	.034	.729	3.218	.029
	Motivasi Kerja	.665	.132	.665	2.494	.025
	Disiplin Kerja	.720	.045	.769	2.445	.009
	Lingkungan Kerja	.877	.040	.972	2.895	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Uji hipotesa 1 pada variabel Upah (X1)

Diperoleh nilai t hitung variabel (X1) upah $>$ t tabel yaitu $3,218 > 2,045$ dan nilai sig variabel $0,029 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y secara positif.

2) Uji hipotesa 2 pada variabel motivasi kerja (X2)

Diperoleh nilai t hitung variabel (X2) motivasi kerja $>$ t tabel yaitu $2,494 > 2,045$ dan nilai sig variabel $0,025 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y secara positif.

3) Uji hipotesa 3 pada variabel disiplin kerja (X3)

Diperoleh nilai t hitung variabel (X3) disiplin kerja $>$ t tabel yaitu $2,445 > 2,045$ dan nilai sig variabel $0,009 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y secara positif.

4) Uji hipotesa 4 pada variabel lingkungan kerja (X4)

Diperoleh nilai t hitung variabel (X4) lingkungan kerja $>$ t tabel yaitu $2,895 > 2,045$ dan nilai sig variabel $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y secara positif.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara seluruh variabel independent dengan tingkat Sig 0,05 (5%). Kriteria dalam menerima ataupun menolak Uji F yaitu berdasarkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 4.6

Hasil Uji Simultan (Uji F) Penelitian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.860	4	94.715	121.295	.000 ^b
	Residual	23.426	30	.781		
	Total	402.286	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Upah, Disiplin Kerja , Motivasi Kerja						

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai uji F yaitu $121,295 > 2,91$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan

upah (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa luas kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Rendahnya R^2 menggambarkan terbatasnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Sedangkan apabila tingginya nilai R^2 yang mendekati satu, itu berarti semakin luas variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari total variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Hasil dari pengujian koefisien determinasi yaitu :

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.942	.934	.884
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Upah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Pada penelitian 4.6 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,934 atau 93,4 %. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas yaitu upah (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan lingkungan kerja (X4) sebesar 93,4% sedangkan 6,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

7. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X). uji regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis penelitian. Regresi ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1)

dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel Y.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.543	.137		.173	.864
	Upah	.629	.034	.729	3.218	.029
	Motivasi Kerja	.665	.132	.665	2.494	.025
	Disiplin Kerja	.720	.045	.769	2.445	.009
	Lingkungan Kerja	.877	.040	.972	2.895	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Pada tabel 4.7 hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 3,543 + 0,629 \text{ upah} + 0,665 \text{ motivasi kerja} + 0,720 \text{ disiplin kerja} + 0,877 \text{ lingkungan kerja} + e$$

- 1) Nilai konstanta 3,543 menyatakan bahwa jika semua variabel bebas memiliki nilai konstan 0 maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 3,543.
- 2) Nilai koefisien upah sebesar 0,629 artinya seperti penambahan variabel upah sebesar 1% apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,629%.
- 3) Nilai koefisien upah sebesar 0,665 artinya seperti penambahan variabel motivasi kerja sebesar 1% apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,665%.

- 4) Nilai koefisien upah sebesar 0,720 artinya seperti penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1% apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,720%.
- 5) Nilai koefisien upah sebesar 0,877 artinya seperti penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1% apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,877%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis parsial didapatkan sebesar 0,029 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

Artinya dalam perjalanan kinerja suatu karyawan, terdapat imbalan yang akan didapatkan oleh karyawan yaitu berupa upah. Upah menjadi salah satu variabel yang sangat penting dan berpengaruh pada karyawan, karena hal itu menjadi salah satu tujuan karyawan dalam pencapaian untuk bekerja.

Jadi dari menurut pandangan Islami sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Najm ayat 39-41 bahwasannya setiap orang yang manusia akan memperoleh balasan ataupun imbalan dengan apa yang telah mereka usahakan dengan sebaik-baiknya., dan juga janganlah berbuat kecurangan didalam sebuah pekerjaan ataupun usahanya karna semua itu akan diperlihatkan nantinya kepada mereka yang melakukan kecurangan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Melawati Magfiroh, Dini Tiara Tajriani (Melawati Magfiroh, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis parsial didapatkan sebesar 0,025 dimana nilai signifikan lebih

kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

Artinya dalam kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera menggerakkan atau menjalankan variabel motivasi kerja. Dimana ini menjadi salah satu yang dapat mendorong karyawan untuk tetap konsisten dalam bekerja dan dapat juga menimbulkan keseriusan dan loyalitas karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera. Beberapa motivasi kerja yang dijalankan berupa pemberian penghargaan kepada karyawan, pemberian motivasi kata-kata yang membangkitkan karyawan, dan lain sebagainya.

Motivasi dalam Islam yaitu dimana banyak orang dizaman sekarang masih banyak yang memotivasi dirinya bekerja untuk memenuhi kebutuhan duniawi dan juga tak sedikitpun dari mereka yang mempedulikan kehidupan akhirat nantinya. Tetapi dalam CV. Ono Trans Sejahtera Direktur utama selalu berpesan ingatlah terus akhirat jangan lalai dengan kemewahan dunia saja. Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al- Jumu'ah ayat 10, dimana *“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”* jadi jadikan motivasi sebagai salah satu semangat untuk mengejar keinginan tidak hanya di dunia namun juga di akhirat dan selalulah ingat kepada Allah agar kiranya kita selalu beruntung didunia maupun di akhirat.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Fadillah Septari Zandra, Adi, Jusri (Fadillah Septari Zandra, Adi, 2021). yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis parsial didapatkan sebesar 0,009 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

Artinya karyawan CV. Ono Trans Sejahtera. Menjalankan sistem disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan aturan yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan

terhadap karyawannya. Seperti dengan datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan perusahaan tepat waktu dan baik serta mentaati semua pertauran yang ada merupakan kegiatan yang dapat menciptakan perusahaan yang cemerlang dengan kinerja karyawan yang baik dan teratur. Hal ini guna untuk menunjang tujuan akhir perusahaan berdasarkan pada visi dan misi perusahaan, berupa target yang akan dicapai perusahaan.

CV. Ono Trans Sejahtera mengajarkan kepada seluruh karyawan untuk belajar disiplin baik dari segi waktu pekerjaan dan juga beribadah kepada Allah. Karyawan yang ada di dalam perusahaan sangat patuh dan juga disiplin karena CV. Ono Trans Sejahtera menerapkan sistem wajib bagi seluruh karyawan jika sudah memasuki waktu Shalat maka semua karyawan harus bergegas untuk melaksanakan kewajibannya sebagai umat muslim dan juga Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam. Karena didalam Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 ada disebutkan *“lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”* untuk itu bekerjalah dengan jujur dan ikuti aturan yang ada dalam lingkungan kerja tersebut jika tidak maka perbuatan kecurangan atau yang lainnya nantinya akan diberitahukan kepada Allah SWT untuk itu disiplinlah dalam menjalankan segala hal baik didunia pekerjaan maupun yang lainnya dan juga disiplin dalam bekerja juga dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Fadillah Septari Zandra, Adi, Jusri (Fadillah Septari Zandra, Adi, 2021). yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis parsial didapatkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

Artinya CV. Ono Trans Sejahtera memiliki lingkungan kerja yang baik, sehingga penelitian ini menunjukkan hasil positif untuk lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan lingkungan kerja merupakan salah satu yang mendukung karyawan untuk melakukan secara positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (Yantika et al., 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis secara simultan didapatkan f hitung sebesar 121,295 lebih besar dari f tabel 2,91. Dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera, sehingga H_a diterima.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Nurhasanah (Nurhasanah, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.