



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ACTIVATE ASIA DI JAKARTA SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ACTIVATE ASIA IN SELATAN JAKARTA

Julio Rizki Pambuko^{1*}, Muhamad Guruh²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : juliorizki82@gmail.com^{1*}, dosen02256@unpam.ac.id²

Article history :

Abstract

Received : 02-02-2025
Revised : 04-02-2025
Accepted : 06-02-2025
Published: 08-02-2025

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Activate Asia in South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and obtained a sample in this study totaling 80 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.201 + 0.578X_1$, the correlation coefficient value is 0.603, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 36.4%. Hypothesis testing obtained $t \text{ value} > t \text{ table}$ or $(6.683 > 1.991)$. This causes H_0 to be rejected and H_1 to be accepted, indicating that there is a significant influence between work discipline on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.638 + 0.662X_2$, the correlation coefficient value is 0.661, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 43.6%. Hypothesis testing obtained $t \text{ value} > t \text{ table}$ or $(7.771 > 1.991)$. This causes H_0 to be rejected and H_1 to be accepted, indicating that there is a significant influence between the work environment on employee performance. Work discipline and work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.074 + 0.294X_1 + 0.466X_2$. The correlation coefficient or the size of the relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.701, meaning that it has a strong relationship. The coefficient of determination or the contribution of its influence simultaneously amounted to 49.2% while the remaining 50.8% was influenced by other factors. Hypothesis testing shows the value of $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $(37.273 > 3.12)$. This causes H_0 to be rejected and H_3 is accepted, indicating that there is a significant effect simultaneously work discipline and work environment on employee performance

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terhadap Kinerja PT. Activate Asia Di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam



penelitian ini berjumlah 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,201 + 0,578X_1$, nilai koefisien korelasi adalah 0,603 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi senilai 36,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,683 > 1,991)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,638 + 0,662X_2$, nilai koefisien korelasi adalah 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi senilai 43,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,771 > 1,991)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,074 + 0,294X_1 + 0,466X_2$. Nilai koefisien korelasi atau ukuran hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,701 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 49,2% sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,273 > 3,12)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Jika karyawan menggunakan kemampuannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya yaitu mengenai keahlian dan sikap perilakunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka akan semakin mudah perusahaan mencapai hasil tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemudian dalam pelaksanaan kinerja karyawan pada PT Activate Asia masih tergolong rendah. Rendahnya tingkat kedisiplinan bisa terlihat dari hasil observasi penelitian dilapangan yaitu, masih banyak karyawan yang mangkir kerja dengan alasan tertentu, masih ada karyawan yang alfa, masih ada karyawan yang pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai. Dengan adanya fenomena diatas dapat diperkuat dengan data absensi atau data kehadiran karyawan sebagai tabel 1.1 adalah data absensi PT Activate Asia Di Jakarta Selatan dari bulan Januari 2021 sampai Desember 2023 sebagai berikut



Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan PT Activate Asia Di Jakarta Selatan
Priode Tahun 2021 – 2023

Pernyataan	Jumlah	Baik	Presentase (%)	Tidak Baik	Presentase (%)
	Karyawan				
Mutu (Karyawan memiliki basis pengetahuan yang luas)	80	70	87%	10	13%
Kejujuran (Karyawan sudah merasa jujur dalam bekerja)	80	78	97%	2	3%
Inisiatif (karyawan tidak melakukan pekerjaan tanpa adanya perintah)	80	38	47%	42	53%
Kehadiran (Karyawan selalu hadir tepat waktu)	80	71	88%	9	12%
Sikap (Karyawan selalu hormat terhadap atasan)	80	74	92%	6	8%
Kerjasama (Karyawan dapat bekerja sama dengan baik)	80	37	46%	43	54%
Keadilan (Karyawan sudah berperilaku adil dalam bekerja)	80	69	86%	11	26%
Pengetahuan (Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil Keputusan)	80	77	96%	3	4%
Tanggung Jawab (Karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan)	80	75	93%	5	7%
Pemanfaat Waktu (Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu)	80	70	87%	10	13%

Sumber: Data Absensi PT Activate Asia Di Jakarta Selatan

Dari table 1.1 data diatas dapat disimpulkan bahwa angka kinerja karyawan tertinggi tidak baik berada pada indikator inisiatif dengan pernyataan Karyawan mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan baru total pegawai yang dinilai tidak baik, karyawan masih sulit berkomunikasi antar karyawan sebanyak 42 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 80 karyawan, dengan Tingkat presentase 53%. Angka kinerja karyawan tertinggi kedua yang dinilai tidak baik yaitu berada pada indikator kerjasama karyawan tidak melakukan Kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan sebanyak 43 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 80 karyawan, dengan tingkat presentase 54%. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya Kerjasama dan inisiatif karyawan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan PT Activate Asia Di Jakarta Selatan
Priode Tahun 2021 - 2023

No	Tahun	Kriteria Absensi			Total Karyawan
		Alfa	Izin / Sakit	Hadir	
1	2021	18	20	32	70
2	2022	23	19	33	75
3	2023	27	14	39	80

Sumber: Data Absensi PT Activate Asia Di Jakarta Selatan

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan dalam setiap bulanya, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan PT Activate



Asia Di Jakarta Selatan masih sangat rendah, dan tentu saja hal ini berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab karyawan

Tabel 1. 3
Data Lingkungan Kerja Karyawan PT Activate Asia

Pernyataan	Jumlah Karyawan	Presentase (%)			
		Baik	Tidak Baik		
Suasana Kerja (Suasana kerja diruang kerja sudah terasa nyaman)	80	75	94%	5	6%
Tersedianya fasilitas kerja (Prasarana di tempat kerja sudah memadai dan mendukung pekerjaan karyawan)	80	38	47%	42	53%
Hubungan dengan rekan kerja (Hubungan antar karyawan dengan rekan kerja berjalan baik)	80	35	44%	45	56%
Hubungan antara bawahan dengan pimpinan (Hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik)	80	68	85%	12	15%

Sumber: Pra Survey PT Activate Asia

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data lingkungan kerja karyawan tertinggi tidak baik berada pada indikator hubungan dengan rekan kerja di perusahaan total karyawan yang dinilai tidak baik, karyawan masih terkendala terhadap hubungan antar pegawai yang kurang baik. Sebanyak 45 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 80 karyawan, dengan tingkat presentase 56%. Angka kinerja karyawan tertinggi kedua yang dinilai tidak baik yaitu berada pada indikator tersedianya fasilitas kerja. Karyawan merasa fasilitas kerja kurang memadai dan mendukung pekerjaan karyawan sebanyak 42 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 80 karyawan, dengan tingkat presentase 53%. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya fasilitas kerja di tempat tersebut..

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Setiaman (2020:45) “validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak dalam Setiaman (2020:54) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau rseidual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Winarno Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (2015:5.29). Menurut Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

3. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah diyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah yang diteliti, hipotesis ini disusun dalam bentuk pertanyaan. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk menentukan apakah hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Teknik Analisis Data**

a. Uji Validitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Karyawan selalu berusaha untuk datang tepat waktu dalam setiap pertemuan	0,676	0,2199	Valid
2	Karyawan menghargai waktu orang lain dengan tidak terlambat	0,686	0,2199	Valid
3	Karyawan merasa puas ketika dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari tenggat waktu	0,559	0,2199	Valid
4	Karyawan selalu mematuhi SOP yang telah ditetapkan dalam setiap tugas yang saya jalankan	0,519	0,2199	Valid
5	Karyawan percaya bahwa mengikuti SOP adalah kunci untuk mencapai hasil yang konsisten dan berkualitas	0,505	0,2199	Valid
6	Karyawan bertanggung jawab untuk memahami dan melaksanakan setiap langkah yang tercantum dalam SOP	0,539	0,2199	Valid
7	Karyawan sudah berperilaku baik dalam bekerja	0,531	0,2199	Valid
8	Karyawan selalu berperilaku baik terhadap sesama karyawan	0,684	0,2199	Valid
9	Karyawan disiplin dalam mengikuti prosedur yang telah ditetapkan untuk memastikan keselamatan dan efisiensi kerja	0,608	0,2199	Valid
10	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan mengacu pada prosedur kerja yang berlaku sesuai dengan tugasnya	0,696	0,2199	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2199), akibatnya, semua item yang dipertanyakan dinyatakan valid. Hal ini membuat kuesioner yang digunakan cocok untuk digunakan sebagai data penelitian.

Berdasarkan tabel berikut, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2199), akibatnya, semua item yang dipertanyakan dinyatakan valid. Hal ini membuat kuesioner yang digunakan cocok untuk digunakan sebagai data penelitian.



Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Suasana di tempat kerja sudah baik dan mendukung dalam bekerja	0,816	0,2199	Valid
2	Karyawan sudah merasa nyaman pada suasana tempat kerja	0,614	0,2199	Valid
3	Sarana dan prasarana ditempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan	0,626	0,2199	Valid
4	Fasilitas yang disediakan sudah sesuai standar sehingga setiap karyawan dapat menggunakannya	0,699	0,2199	Valid
5	Fasilitas ruangan tertata dengan baik membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal	0,456	0,2199	Valid
6	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja	0,512	0,2199	Valid
7	Rekan kerja selalu memberikan masukan mengenai masalah pekerjaan	0,527	0,2199	Valid
8	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	0,501	0,2199	Valid
9	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu pegawai dalam bekerja	0,366	0,2199	Valid
10	Atasan selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan	0,541	0,2199	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	0,635	0,2199	Valid
2	Karyawan sudah merasa jujur dalam bekerja	0,595	0,2199	Valid
3	Karyawan mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru	0,638	0,2199	Valid
4	Karyawan mampu hadir masuk jam kerja tepat waktu	0,499	0,2199	Valid
5	Karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang sopan, dan menghargai orang di sekitarnya	0,455	0,2199	Valid
6	Karyawan dapat bekerjasama dengan baik dalam pekerjaannya	0,760	0,2199	Valid
7	Karyawan sudah merasa bersikap adil dalam bekerja	0,515	0,2199	Valid
8	Pengetahuan karyawan dalam pekerjaannya sudah baik	0,513	0,2199	Valid
9	Karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	0,610	0,2199	Valid
10	Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi	0,740	0,2199	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2199), akibatnya, semua item yang dipertanyakan dinyatakan valid. Hal ini membuat kuesioner yang digunakan cocok untuk digunakan sebagai data penelitian



b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standart Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,781	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,744	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini didukung oleh pengamatan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih dari besar 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas Denga Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47263108
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.052
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, tingkat signifikansi adalah $0,200 > 0,05$. Dengan cara ini, distribusi sampel yang diasumsikan pada uji ini normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah 1,690 < 10 dan nilai *tolerance value* adalah 0,592 > 0,1, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas



Tabel 4. 10
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Colinearity Statistic

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.074	3.778		2.931	.004		
	Disiplin Kerja	.294	.101	.306	2.902	.005	.592	1.690
	Lingkungan Kerja	.466	.106	.465	4.401	.000	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 12
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.492	.479	3.517	1.671

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,671 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460. Maka data tersebut dinyatakan model regresi ini tidak ada autokorelasi

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.763	2.303		.331	.741
	Disiplin Kerja	-.025	.062	-.061	-.413	.681
	Lingkungan Kerja	.073	.065	.166	1.134	.260

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, model uji *glejser* untuk variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing memiliki taraf signifikansi 0,681 dan 0,260 untuk variabel X1 dan X2, dengan kedua tingkat signifikansi (Sig.) > 0,05. Dalam hal ini, model regresi dapat digunakan sebagai data penelitian karena tidak ada gangguan heteroskedastisitas dalam data.



3. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.074	3.778		2.931	.004
	Disiplin Kerja	.294	.101	.306	2.902	.005
	Lingkungan Kerja	.466	.106	.465	4.401	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Nilai konstanta 11,074 menunjukkan bahwa jika variabel untuk disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak diubah, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 11,074 poin

Nilai disiplin kerja (X1) sebesar 0,294 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan unit dalam variabel disiplin kerja (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,294 poin dalam kinerja karyawan (Y).

Nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,466 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,466 poin.

4. Uji Korelasi

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,603. Koefisien ini terletak pada interval 0,600-0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat.



Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,661. Koefisien ini terletak pada interval 0,600-0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat.

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.701 ^a	.492	.479	3.517	.492	37.273	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,701, dengan koefisien ini berada pada interval 0,600-0,799, artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.356	3.910

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,364, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 36,4%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 63,6% (100-36,4%).



Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.429	3.681

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,436, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 43,6%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 56,4% (100-43,6%).

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.479	3.517

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,492, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 49,2%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 50,8% (100-49,2%).

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 21
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.201	3.794		4.797	.000
	Disiplin Kerja	.578	.086	.603	6.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $(6,683 > 1,991)$ Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.0,050$, atau $(0,000 < 0,050)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Tabel 4. 22
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.638	3.595		4.350	.000
	Lingkungan Kerja	.662	.085	.661	7.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $(7,771 > 1,991)$ Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.0,050$, atau $(0,000 < 0,050)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 23
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.313	2	461.157	37.273	.000 ^b
	Residual	952.674	77	12.372		
	Total	1874.987	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,273 > 3,12)$ Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.0,050$, atau $(0,000 < 0,050)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,201 + 0,578X_1$, nilai koefisien korelasi adalah 0,603 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi senilai 36,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,683 > 1,991)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,638 + 0,662X_2$, nilai koefisien korelasi adalah 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi senilai 43,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,771 > 1,991)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak



dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,074 + 0,294X_1 + 0,466X_2$. Nilai koefisien korelasi atau ukuran hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,701 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 49,2% sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,273 > 3,12)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016:4-6). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Zanafa Publishing
- Atmami, R. (2022). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUNIA MARINE PRODUCTS MAKASSAR. *Economics Bosowa*, 3(10), 138-181.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Dewi Sartika, M. Anton Nurhidayat, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.6, No.3, Mei 2023 (290-297)
- Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* Vol. 1, No. 1, Maret 2021 (59 - 69)
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.
- Harras, Hadyati dkk. 2020. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa. Banten: UNPAM PRESS.
- Hasibuan M. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2000. 35 p.
- Ilawati, P., Hardilina, H., & Apriyanto, D. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI KANTOR DESA ENTIKONG KECAMATAN ENTIKONG KABUPATEN SANGGAU. *Publika Jurnal Ilmu Administrasi Negara (e-Journal)*, 11(1), 41-60.
- Iman Syatoto, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 1, Oktober 2019
- Indah, S., Yunita, S., & Rani, A. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BATURAJA TIMUR* (Doctoral dissertation, Universitas Baturaja).
- JAYA, I. T. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN PADA SENTRA PANDAI BESI TERATAK RUMBIO JAYA THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK CULTURE, AND WORK



FACILITIES ON THE PERFORMANCE OF CRAFTSMANS AT THE BLACKSMITH CENTER. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia–Vol, 4(2)*.

- Khaerunnisa, U. (2016). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Di Smk Lugina Rancaekek, Kab. Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bnadung: PT.Refika Aditama
- Muhammad Arif, *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, Vol 3 (2) Juni 2023: 418-427
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahmah, S. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BORNEO BANGUN PERDANA BANJARMASIN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Rahmi Hermawati, Tri Hastuti, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander, VOLUME 2, NOMOR 1, JANUARI 2022
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 2(1), 553-564.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Rohman. (2017:10). *Dasar Dasar Manajemen*. Inteligencia Media Malang.
- Sedarmayanti. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit: Bandung, Alfabet
- SHOLIHAH, M. A. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN DETAILING KEDUNG ANYAR PT DUTA CIPTA PAKARPERKASA* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Sibarani, D. S., & Rahmat, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular Medan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosity*, 2(2), 153-162.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumadhinata, Y. E. (2018, September). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage* (Vol. 8, No. 1).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syarifah Ida Farida, Fitri Nurazizah, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* Vol. 3, No. 2, Juli-Oktober 2023 (90-97)
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.



Wicaksana, Dava Aria, and Muhamad Guruh. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grahadika Realty Tangerang Selatan." *Journal of Research and Publication Innovation* 2.4 (2024): 3695-3706.

Widowati, Aan Purnama, Liawati, Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang, Vol. 2, No. 2 Agustus 2022: 191 – 203 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687

Yeni Liana Sari, Dodi Prasada, Budi Mulia, Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen, Vol 3 (3) September 2023: 462-473