



**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR
PADA RUAS JAKARTA KUNCIRAN CENGKARENG (JKC) DI
TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT JASAMARGA TOLLROAD
OPERATOR ON THE JAKARTA KUNCIRAN CENGKARENG (JKC)
SECTION IN TANGERANG***

Lulu Amelia¹, Mitri Nelsi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: amelialulu44@gmail.com^{1*}, dosen02493@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 13-08-2025

Published : 16-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and work environment on the performance of PT Jasa Marga Tollroad Operator employees on the Jakarta Kunciran Cengkareng (JKC) section. This research method uses a quantitative method, Non-probability sampling sampling technique by distributing questionnaires to 55 respondents as primary data. Data analysis techniques use instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests) and hypothesis tests (t and f tests) on the SPSS version 25 application. The results of this study indicate that work discipline has an effect on work performance of 87.2, the hypothesis test obtained a calculated t value > t table (18.996 > 2.006). This is also strengthened by a sig value < 0.05 or (0.00 < 0.05). The work environment has a significant effect on employee performance of 82.5, the hypothesis test obtained a calculated t value > t table (15.781 > 2.006). This is also reinforced by a sig value < 0.05 or (0.00 < 0.05). Simultaneously, discipline and work environment have an influence on employee performance with a regression equation of $Y = 2.712 + 0.631X_1 + 0.312X_2$, and a determination coefficient value of 89.8% while the remaining 10.2% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained F count > F table or (227.673 > 3.18) and reinforced by a sig value < 0.05 or (0.00 < 0.05).

Keywords: Discipline, work Environment and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator pada ruas Jakarta Kunciran Cengkareng (JKC). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel *Non-probability sampling* dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada 55 responden sebagai data primer. Teknik analisa data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, mulikolinieritas dan heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji t dan f) pada aplikasi spss versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja sebesar 87,2, uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (18,996 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 82,5, uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (15,781 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Secara simultan disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.712 + 0.631X_1 + 0.312X_2$, dan nilai koefisien determinasi sebesar 89,8% sedangkan



sisahnya 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(227,673 > 3,18)$ dan diperkuat dengan nilai $sig < 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Hasil disiplin absensi menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam memenuhi kewajiban kehadiran sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin absensi yang baik mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi operasional. Sebaliknya, absensi yang sering tanpa alasan jelas atau keterlambatan yang berulang dapat mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan yang perlu ditangani, seperti kurangnya motivasi atau permasalahan pribadi. Dengan memantau hasil disiplin absensi secara rutin, perusahaan dapat mengidentifikasi pola kehadiran karyawan dan mengambil langkah-langkah yang tepat, baik melalui program pembinaan, penguatan budaya kerja, atau penegakan aturan yang lebih ketat untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja secara keseluruhan.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Di Ruas
Jakarta Kunciran Cengkareng Tahun 2023

Bulan	Izin	Terlambat	Tanpa Keterangan	Jumlah karyawan
Januari	0	14	71	55
Februari	0	41	115	55
Maret	0	7	67	55
April	0	5	29	55
Mei	0	4	0	55
Juni	0	6	0	55
Juli	0	9	1	55
Agustus	0	12	0	55
Sept	0	4	1	55
Okt	0	10	0	55
Novemb	0	13	0	55
Des	2	14	0	55

Sumber data : hasil Rekapitulasi Absensi Kerja di ruas JKC

Hasil absensi yang kurang baik di gerbang tol Benda Utama dapat berdampak signifikan terhadap operasional harian dan pelayanan kepada pengguna jalan. Ketidaksiplinan petugas dalam kehadiran, seperti sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas, menyebabkan ketidakseimbangan jadwal kerja, menurunkan kualitas layanan, serta meningkatkan risiko kemacetan atau keterlambatan dalam penanganan kendaraan. Hal ini juga berpotensi mempengaruhi efisiensi proses pembayaran dan keamanan di area tol.



Tabel 1. 2 Data Hasil *Pra-Survey* Tentang Lingkungan Kerja Tahun 2024

No	Aspek Lingkungan Kerja	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Karyawan
1.	Penerangan	Penerangan Di beberapa gerbang tol masih kurang baik.	9	43,7%	11	56,3%	20
2.	Temperatur	Suhu didalam ruangan memberikan kenyamanan	13	60,8%	7	39,2%	20
3.	Kebisingan	Tidak ada suara bising yang membuat kerja tidak nyaman	10	50%	10	50%	20
4.	Tata warna	Warna dalam ruangan cukup jelas.	18	86,7%	2	13,3%	20
5.	Keamanan	Keamanan ditempat kerja di gerbang tol, terkait risiko lalu lintas	16	70%	4	30%	20

Sumber data : *Prasurvei* tahun 2024

Hasil *Pra-survey* pada Ruas JKC di gerbang Tol menunjukkan beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kualitas layanan. Tingkat penerangan tercatat sebesar 43,7%, yang menunjukkan bahwa fasilitas di area tersebut masih memerlukan perhatian lebih dalam hal penerangan. Suhu di area gerbang tol dinilai 39,2%, mengindikasikan bahwa di beberapa gerbang masih adanya perlu perbaikan dalam kapasitas suhu ruangan. Tingkat kebisingan yang mencapai masing-masing 50% setuju dan 50% tidak setuju, artinya menunjukkan beberapa gerbang masih perlu perbaikan pada kedap ruangan, karena adanya gangguan suara yang cukup signifikan di lokasi, mengingat banyaknya kendaraan umum yang melintas di gerbang tol tersebut. Namun, dari sisi Tata warna, hasilnya cukup memuaskan dengan nilai 86,7%, mengindikasikan bahwa karyawan merasa cukup jelas saat berada di area gerbang tol. Aspek keamanan mencatat angka 70%, menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pengguna merasa aman, tetap ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut

Tabel 1. 3 Data Hasil *Pra-Survey* Tentang Kinerja Karyawan Tahun 2024

N o	Indikator Penilaian Kinerja	SETUJ U	TIDAK SETUJU	TOTA L
1	Selalu menggunakan berita acara tukar libur.	35%	65%	20
2	Kesesuaian jadwal tugas	30%	70%	20
3	Konsistensi dalam melaksanakan persiapan awal tugas pelaksanaan tugas dan akhir tugas	35%	65%	20
4	waktu pelaksanaan Transaksi	50%	50%	20
5	kesesuaian golongan kendaraan	30%	70%	20
6	Cepat dan sigap dalam memberikan bantuan terhadap pengguna jalan	45%	55%	20
7	Cepat dan sigap melakukan penanganan untuk mengatasi antrian	65%	35%	20
8	Respon melaporkan kejadian kepada atasan	60%	40%	20
9	Tidak ada komplain pelanggan terhadap pelaksanaan pekerjaan	55%	45%	20
10	Patuh terhadap atasan sesuai dengan hukum dan etika	50%	50%	20
11	Tidak mencemarkan nama baik karyawan / perusahaan pada media sosial	85%	15%	20
12	Tidak merekam, memfoto, menyebarkan & mengedarkan dokumen/rekaman cctv, video perusahaan tanpa izin tertulis	0,90	0,10	20
TOTAL		100%	100%	20



Berikut ini penjelasan mengenai dari hasil *Pra-survey* kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator pada ruas Jakarta, Kunciran, Cengkareng di Tangerang. Indikator di posisi terendah ada empat yaitu ada Selalu menggunakan berita acara tukar libur, ketepatan jadwal tugas, kesesuaian golongan kendaraan, dan konsistensi pelaksanaan awal dan akhir tugas serta pelaksanaan transaksi. Empat indikator ini harus lebih diperhatikan, karena banyaknya karyawan dinilai tidak disiplin hadir tepat waktu

Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

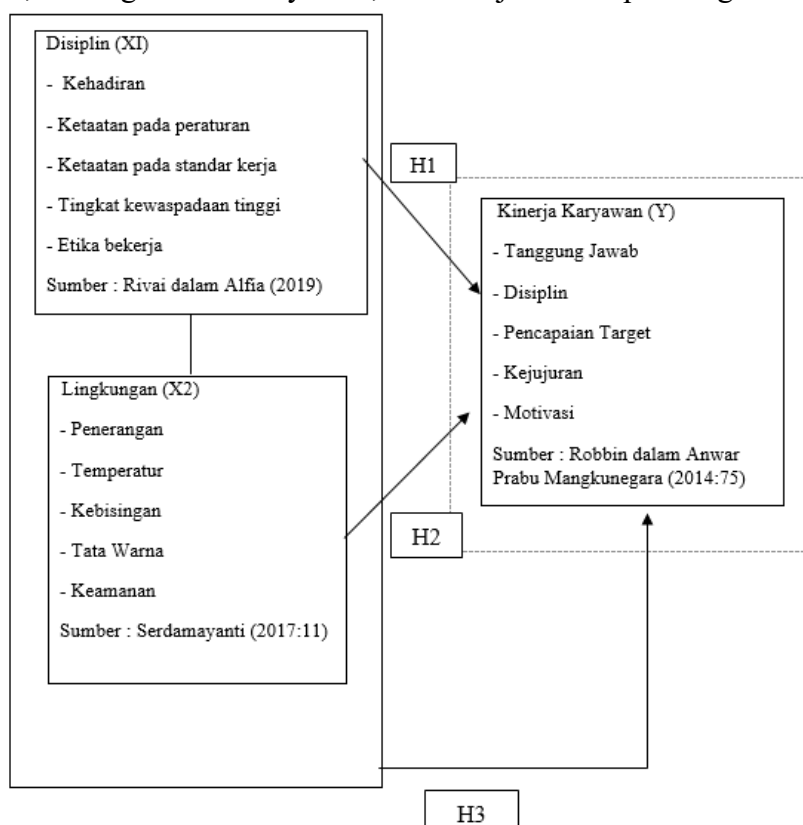
Mangkunegara, 2017 Mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, Menurut Rivai (2019) “disiplin kerja merupakan instrumen yang diaplikasikan oleh manajer untuk berkomunikasi kepada pegawainya agar individu mau merubah perilaku dan cara meningkatkan kesadaran menaati peraturan serta norma-norma sosial dari individu”.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Lingkungan terdapat menjadi dua bagian, yaitu Lingkungan Non Fisik dan Lingkungan Fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek yang tidak terlihat tetapi sangat memengaruhi suasana kerja, seperti budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, dan kesejahteraan psikologis



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir
Keterangan:



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dimana peneliti ingin mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bersifat kuantitatif atau statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mempermudah penelitian ini uji validitas dihitung menggunakan program SPSS dengan metode korelasi. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor. Dengan total skor. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) yang akan diuji adalah 55 responden dengan taraf signifikan (α) 5%, dengan ketentuan $df = 55 - 2 = 53$ maka didapat r_{tabel} adalah 0,265. Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Disiplin (D), Lingkungan (L) dan Kinerja Karyawan (KK) dan banyaknya sampel yaitu 55 responden.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,783	0,265	VALID
2	0,886	0,265	VALID
3	0,895	0,265	VALID
4	0,898	0,265	VALID
5	0,933	0,265	VALID
6	0,945	0,265	VALID
7	0,940	0,265	VALID
8	0,924	0,265	VALID
9	0,896	0,265	VALID
10	0,908	0,265	VALID

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,929	0,265	VALID
2	0,913	0,265	VALID
3	0,921	0,265	VALID
4	0,941	0,265	VALID
5	0,921	0,265	VALID
6	0,879	0,265	VALID
7	0,922	0,265	VALID
8	0,926	0,265	VALID
9	0,904	0,265	VALID
10	0,890	0,265	VALID

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,864	0,265	VALID
2	0,878	0,265	VALID
3	0,933	0,265	VALID
4	0,934	0,265	VALID
5	0,913	0,265	VALID
6	0,898	0,265	VALID
7	0,908	0,265	VALID
8	0,896	0,265	VALID
9	0,924	0,265	VALID
10	0,912	0,265	VALID

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Hasil uji Pearson Correlation Pada uji validitas menyatakan bahwa pada variabel Disiplin, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan Valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,265. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan atau pertanyaan pada variabel di atas valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	10

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Disiplin adalah sebesar 0,974 sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	10

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Lingkungan kerja adalah sebesar 0,978 sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	10

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,976 sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 melalui uji *Propabilitas P-P Plot Tabel* dan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan ketentuan apabila nilai sig 2-tailed lebih dari 0,5 data dapat dikatakan normal.

Tabel 4. 13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28197426
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.076
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
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 peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.712	1.873		1.448	.154		
Disiplin	.631	.104	.610	6.085	.000	.196	5.099
Lingkungan	.312	.087	.361	3.602	.001	.196	5.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin sebesar 0,196 dan Lingkungan kerja sebesar 0,196 nilai tersebut lebih besar dari $>0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin sebesar 5.099 dan variabel Lingkungan sebesar 5.099 nilai tersebut lebih kecil dari <10.00 . Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan guna mencari tahu penyimpangan dalam asumsi klasik. Terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dan begitu sebaliknya jika nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam modal regresi.



Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Gleser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.076	1.091		5.567
	Disiplin	-.077	.060	-.353	1.275
	Lingkungan	-.023	.050	-.125	.655

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,208 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,655 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Analisis Regresi Linier

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 18 Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.712	1.873		1.448	.154
	Disiplin	.631	.104	.610	6.085	.000
	Lingkungan	.312	.087	.361	3.602	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

- Jika variabel Disiplin dan Lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai dasar Kinerja Karyawan adalah 2.712.
- Setiap peningkatan 1 unit dalam variabel Disiplin akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.631 unit, dengan asumsi variabel lain tetap
- Setiap peningkatan 1 unit dalam variabel **Lingkungan kerja** akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.312 unit, dengan asumsi variabel lain teta.

4. Uji Koefisien Korelasi

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 21 Koefisein Korelasi Berganda

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	.947 ^a	.898	.894	3.34449	.898	227.673	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0,000. Maka dikatakan korelasi antara Variabel dan nilai r square = 0,947. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable Disiplin (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).



5. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel 4. 24 Koefisien Determinasi Berganda

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	.947 ^a	.898	.894	3.34449	.898	227.673	2	52	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin									

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,898 atau 89,8%. Artinya menunjukkan bahwa variable X1 (Disiplin) dan X2 (Lingkungan) mempunyai kontribusi yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,898 atau 89,8% sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.542	1.964		.276	.784
Disiplin	.966	.051	.934	18.996	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas yaitu Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sign pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,784 > 0,05 dan nilai t hitung 18,996 > nilai t table 2,006 maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan

Tabel 4. 26 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)	10.622	1.748		6.077	.000
Lingkungan	.784	.050	.908	15.781	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas yaitu Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sign pengaruh Lingkungan lingkungan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 15,781 > nilai t table 2,006 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.



Tabel 4. 27 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5093.329	2	2546.664	227.673	.000 ^b
	Residual	581.653	52	11.186		
	Total	5674.982	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin						

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Dari table diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dan $f_{hitung} 227,673 > \text{nilai } f_{tabel} 3,18$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Pada Ruas Jakarta Kunciran Cengkareng (Jkc) di Tangerang yaitu sebagai berikut

1. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18,996 > 2,006$). Artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja dapat menciptakan Kinerja Kerja karyawan pada PT Jasamarga Tollroad Operator
2. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,781 > 2,006$) dan nilai signifikan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya, Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman akan membantu peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Jasamarga Tollroad Operator
3. Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan, hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($227,673 > \text{tabel } 3,18$) dan nilai signifikan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan kontribusi yang diberikan secara bersama sebesar 89,8% dilihat dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) dan sisahnya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 3(3), 135-143.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/36877?articlesBySimilarity>
- Ardana, Dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arindi D. , Mitri N., (2024), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sriboga Marugame Udon Cabang Mall Taman Anggrek Dan Cabang Mall Neo Soho Daerah Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan*.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/693>
- Desi P., Sri W., (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya Fakultas Ekonomi, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*.
https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18?utm_source



- Diah I. S., Eddy M., (2015) Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal JMK Program Studi Manajeme Universitas Kristen Petra*.
https://www.researchgate.net/publication/283440809_HUBUNGAN_LINGKUNGAN_KE_RJA_DISIPLIN_KERJA_DAN_KINERJA_KARYAWAN
- Doni I. , Gatot K. , Suprianto, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang*.
<https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/2912?utm>
- Ery T. P., Puspa M., (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi dan Bisnis Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia*.
<https://www.scribd.com/document/549966839/298654297?utm>
- Firmansyah, Marhardhika. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish. Hal. 345-347
- Guntur B. P. , Mitri N., (2024) Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megakarya Makmur Sentosa Kota Depok. *Journal of Research and Publication Innovation. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan*
<https://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/article/view/947?utm>
- Hanoum, F.C. Dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Media Utama. ISBN: 978-623-500-480-8.
- Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusi* (11th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
<https://balaiyanpus.jogjaprov.go.id/opac/detail-opac?id=307768>
[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=UpuyEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA38&dq=Hasibuan,+M.+S.+P.++\(2008\).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+\(11th+ed.\).+Jakarta:+Bumi+Aksara&ots=9vjyXplJ1B&sig=7UaMz9yZwFYc7cNmWNZxwUuUcMI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=UpuyEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA38&dq=Hasibuan,+M.+S.+P.++(2008).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+(11th+ed.).+Jakarta:+Bumi+Aksara&ots=9vjyXplJ1B&sig=7UaMz9yZwFYc7cNmWNZxwUuUcMI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
https://digilib.stiestekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_bc94ba1dfa7c2f2ebdb57c314bc3e56ca4e19cbf_1649386611.pdf
<https://grahailmu.co.id/previewpdf/978-979-756-801-6-818.pdf>
<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>
<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/584706-manajemen-sumber-daya-manusia-df89ebc4.pdf>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Krisnandi, Efendi. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Selatan: Perpustakaan Nasional RI : Katalog Terbitan (KDT)
- Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 181-190.
https://www.academia.edu/125177325/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_PT_Mustika_Citra_Rasa
- Lilis S. , Wisnu U., (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen. IUIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/8288?utm>
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (5th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
<https://library.unmas.ac.id/repository/EBK-00070.pdf>
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf>
- Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Azizah, M. R., Fatmawati, & Juniartuti, D.



- (2024). DISIPLIN KERJA: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11). <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/7847>
- Nuraeni, F., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia Tbk Kcp Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 969-980. <https://www.scribd.com/document/652393127/PENGARUH-DISIPLIN-KERJA-DAN-LINGKUNGAN-KERJA>
- Opan A., Fenny D. R., (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah. Ekonomi Syariah, STEI Al-Amar Subang*. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/>
- P. A. Septiawan1 , K. K. Heryanda, (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia* <https://repo.undiksha.ac.id/>
- Pramesthi, M. I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 2043-2054. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/>
- Ramadani, A., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Airmas. *Journal Of Islamic Digital Economic And Management*, 2(1), 41–55. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/bridging/article/view/219>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV MANDAR JAYA. <https://mandarmaju.com/main/detail/45/Sumber-Daya-Manusia-Dan-Produktivitas-Kerja>
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah%20buku%20perencanaan%20%26%20pengembangan%20sumber%20daya%20manusia.pdf>
- Silaen, N.R, Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344479-kinerja-karyawan-dab4c13a.pdf>
- Silaswara, S. Parameswari, R. Kusnawan, A. Hernawan, E. Andy. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri. <https://repositori.buddhidharma.ac.id/1118/2/MSDM%201%20-53.pdf>
- Sri L., dillah A., (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi) *Jurnal Kinerja Jurnal Ekonomi*. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/index>
- Sunarsieh. Badriyah, L. Marvita. (2025). *Faktor Fisik Lingkungan Kerja dan Dampaknya Pada Tenaga Kerja*. Jakarta: Nuansa Fajar Cemerlang Jakarta. ISBN: 978-634-7097-18-7. <https://repository.nuansafajarcemerlang.com/media/publications/591667-faktor-fisik-lingkungan-kerja-dan-dampak-a5145591.pdf>
- Syahputra, Aslami. (2023) Prinsip-Prinsip Utama George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*. E-ISSN : 2963-9654 <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/download/38674/19219/91757>
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press. <https://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MSDM%202013.pdf>
- Ulva A., Ade I. S., (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom*. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2131>



Wajdi, F. Dkk. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Media Utama. ISBN: 978-623-500-009-1. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567818-metode-penelitian-kuantitatif-94e739d5.pdf>