



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan

The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Prima Komponen Indonesia South Tangerang

Karmila Wahyuni¹, Alan Budi Kusuma², Viki Sulistia³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : Karmilawahyuni24@gmail.com¹, Alan.abk@bsi.ac.id², Viki.vst@bsi.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 05-10-2026

Revised : 07-10-2026

Accepted : 09-10-2026

Published : 11-10-2026

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of work discipline and the work environment on employee performance at PT Prima Komponen Indonesia. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population consists of 150 employees, while the sample of 109 respondents was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error. Data collection was conducted through observation and questionnaires. Data analysis involved data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination test (Adjusted R²) using SPSS version 27. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance (t-calculated = 3.369 > t-table = 1.976; sig. = 0.001 < 0.05). The work environment also has a positive and significant effect on employee performance (t-calculated = 7.195 > t-table = 1.976; sig. = 0.000 < 0.05). Simultaneously, work discipline and the work environment have a positive and significant effect on employee performance (F-calculated = 80.926; sig. = 0.000 < 0.05). The Adjusted R² value of 0.568 indicates that the two variables explain 56.8% of the variation in employee performance, while 43.2% is influenced by factors outside the scope of this study

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Komponen Indonesia. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 150 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 109 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (Adjusted R²) dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 3,369 > t tabel = 1,976; sig. = 0,001 < 0,05). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 7,195 > t tabel = 1,976; sig. = 0,000 < 0,05). Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 80,926; sig. = 0,000 < 0,05). Nilai Adjusted R² sebesar 0,568 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 56,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 43,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Setiap kegiatan di dalam suatu organisasi pasti memerlukan adanya manajemen, manajemen dalam arti yang sangat sederhana adalah mengatur/mengelola. Manajemen sangat diperlukan dalam lingkungan organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi berjalan secara efektif dan efisien, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu seni dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah di berikan. Suatu instansi atau organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk bisa mencapai tujuan bersama secara efektif di perlukan sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki perusahaan atau organisasi, dimana aset tersebut harus di jaga sebaik mungkin, karena sangat memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan dan keberhasilan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka akan menjadi penggerak roda organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan oleh organisasi. Karena itu produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi/perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pada umumnya adalah hasil atas tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan. PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan merupakan salah satu perusahaan yang berdiri dibidang Produksi alat automotif yang beralamat Kawasan Industri Taman Tekno, Jl. Komp. Bsd No.11, Setu, City, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314.

PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan senantiasa meningkatkan kualitas produksi disemua bidang khususnya dalam memberi produk terbaik yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan bertekad untuk konsisten menjaga kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek diperlukan dengan menunjang kinerja dengan baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan harus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan harus didukung oleh adanya sumber daya manusia yang mampu, handal, berpengetahuan, bersih, terampil dan cakap serta memiliki kinerja yang baik.



Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Diperlukan adanya disiplin kerja lebih untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih giat dan juga adanya pemberian motivasi kepada para karyawan agar mereka termotivasi dan semangat kerja karyawan meningkat. Serta peningkatan kinerja karyawan agar dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai PT Prima Komponen Indonesia.

Dari hasil survei sementara penulis menemukan adanya masalah pada disiplin kerja yang paling sering dihadapi yaitu banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemuinya karyawan yang berkeliraran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut:

Tabel I.Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Pencapaian	
			Terlambat hadir	Pulang lebih awal	Tanpa keterangan (Alpha)	Jumlah	Persentase	
2021	150	260	90	30	32	152	0.39%	
2022	150	260	85	45	35	165	0.42%	
2023	150	261	93	27	56	176	0.45%	
2024	150	262	100	55	60	215	0.55%	
2025	150	261	114	58	75	247	0.63%	

Sumber: PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi PT Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan tahun 2021–2025, diketahui bahwa tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 jumlah absensi tercatat sebanyak 152 kasus dengan persentase 0,39%, kemudian meningkat menjadi 165 kasus (0,42%) pada tahun 2022 dan 176 kasus (0,45%) pada tahun 2023. Selanjutnya pada tahun 2024 jumlah absensi meningkat menjadi 215 kasus dengan persentase 0,55%, dan kembali meningkat pada tahun 2025 menjadi 247 kasus dengan persentase 0,63%.

Tabel 2. Data Pencapaian Kinerja Produksi tahun 2021-2025

Tahun	Plan produksi	Actual Produksi	Pencapaian	Keterangan
2021	500.000	493.000	99%	Belum tercapai
2022	530.000	499.150	94%	Belum tercapai
2023	600.000	600.000	100%	tercapai
2024	720.000	655.030	91%	Belum tercapai
2025	700.000	650.000	93%	Belum tercapai

Sumber: PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan (2026)

Berdasarkan Tabel I.2 mengenai data pencapaian kinerja produksi PT Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan tahun 2021–2025, diketahui bahwa pencapaian kinerja produksi mengalami fluktuasi dan cenderung belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada



tahun 2021 realisasi produksi mencapai 493.000 unit dari target 500.000 unit dengan persentase pencapaian sebesar 99%, sehingga target produksi belum tercapai. Pada tahun 2022 pencapaian produksi mengalami penurunan menjadi 94% dengan realisasi produksi sebesar 499.150 unit dari target 530.000 unit.

Selanjutnya pada tahun 2023 perusahaan berhasil mencapai target produksi sebesar 100% dengan realisasi produksi mencapai 600.000 unit sesuai target yang ditetapkan. Namun pada tahun 2024 pencapaian produksi kembali menurun menjadi 91% dengan realisasi produksi sebesar 655.030 unit dari target 720.000 unit. Pada tahun 2025 pencapaian produksi mengalami sedikit peningkatan menjadi 93%, tetapi masih belum mencapai target perusahaan. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja produksi karyawan masih belum stabil dan cenderung mengalami penurunan pada beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh Tingkat absensi dan disiplin kerja karyawan yang masih kurang optimal sehingga berdampak pada pencapaian target produksi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2024), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik, statistik merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengolah, menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data penelitian sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan.

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) atau variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menghubungkan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja sebagai variabel (X) dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi (R Tabel)	R Hitung ($\alpha = 0,5$)	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,160	0.589	Valid
	X1.2	0,160	0.639	Valid
	X1.3	0,160	0.540	Valid
	X1.4	0,160	0.630	Valid
	X1.5	0,160	0.582	Valid
	X1.6	0,160	0.584	Valid
	X1.7	0,160	0.520	Valid
	X1.8	0,160	0.477	Valid
	X1.9	0,160	0.531	Valid
	X1.10	0,160	0.526	Valid
	X2.1	0,160	0.458	Valid
	X2.2	0,160	0.577	Valid
	X2.3	0,160	0.561	Valid



Lingkungan Kerja	X2.4	0,160	0.535	Valid
	X2.5	0,160	0.374	Valid
	X2.6	0,160	0.535	Valid
	X2.7	0,160	0.449	Valid
	X2.8	0,160	0.462	Valid
	X2.9	0,160	0.555	Valid
	X2.10	0,160	0.626	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,160	0.464	Valid
	Y.2	0,160	0.400	Valid
	Y.3	0,160	0.475	Valid
	Y.4	0,160	0.463	Valid
	Y.5	0,160	0.552	Valid
	Y.6	0,160	0.522	Valid
	Y.7	0,160	0.498	Valid
	Y.8	0,160	0.367	Valid
	Y.9	0,160	0.602	Valid
	Y.10	0,160	0.397	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel IV.7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,160. Dengan demikian, seluruh 30 item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,757	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,691	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,612	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel IV.8, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,757, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,691, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,612. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*

One Sample Kolmogrov-Smirnov		
		Untandardized Residual
N		109
Normal parameters ^{a, b}	Mean	.000000
	Std Deviation	1.92012359
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.050



Test statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal		
a. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel IV.9, hasil uji normalitas dengan menggunakan perhitungan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat diketahui nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi dan data yang diuji dapat dinyatakan berdistribusi normal karena data penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.013	2.051		9.270	.000		
	Disiplin Kerja	.275	.066	.397	4.168	.000	.441	2.269
	Lingkungan Kerja	.303	.070	.415	4.350	.000	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti(2026)

Berdasarkan Tabel IV.10, hasil uji Multikolinieritas pada table masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1. Berikut adalah uraian hasil tabel 4.63:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1): nilai VIF 2,269 < 10 dan nilai toleransi 0,441 > 0,1. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2): nilai VIF 2,269 < 10 dan nilai toleransi 0,441 > 0,1. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas.

Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak saling mengganggu karena tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heterokeditas****Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Uji Glejser**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.313	1223		3.525	.001		
	Disiplin Kerja	-.016	.039	-.057	-.401	.690	.441	2.269
	Lingkungan Kerja	-.050	.042	-.173	-1.210	.229	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti(2026)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel di atas masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Berikut adalah uraian hasil tabel di atas:

1. Pada variabel Disiplin Kerja (X1): Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,690 > 0,05. Artinya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja (X2): Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,229 > 0,05. Artinya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.013	2.051		9.270	.000		
	Disiplin Kerja	.275	.066	.397	4.168	.000	.441	2.269
	Lingkungan Kerja	.303	.070	.415	4.350	.000	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan table IV.12 Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) yaitu Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 19,013 dan dinyatakan bernilai positif. Artinya jika variabel X1 dan X2 yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sama



dengan nol, maka Kinerja karyawan adalah sebesar 19,013. dapat diartikan bahwa nilai tersebut memiliki pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

2. Berdasarkan rumus dan hasil di atas, menunjukkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,275 dan bernilai positif, secara statistik dapat dinyatakan bahwa jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka hal tersebut juga dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan Core sebesar 0,275 atau dengan jumlah persentase sebesar 27,5%.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja didapati hasil sebesar 0,303 dan bernilai positif. Berdasarkan hasil positif tersebut, maka secara statistik dapat dinyatakan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan. Dalam hal ini dengan jumlah peningkatan sebesar 0,303 atau dengan nilai persentase sebesar 30,3%.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi tertinggi dan paling mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), yaitu pada variabel X2 Lingkungan Kerja dengan jumlah sebesar 0,303.

Uji T Parsial

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.013	2.051		9.270	.000		
	Disiplin Kerja	.275	.066	.397	4.168	.000	.441	2.269
	Lingkungan Kerja	.303	.070	.415	4.350	.000	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti(2026)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai T Hitung 4,168 > nilai T Tabel 1,658 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai T Hitung 4,350 > nilai T Tabel 1,658 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja



Karyawan (Y). Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan.

Uji Simultan

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	540.551	2	750,943	71.950	.000 ^b
	Residual	398.182	106	3.756		
	Total	938.734	108			
	a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁						

Sumber: Data diolah peneliti(2026)

Berdasarkan table IV.14, maka dapat diketahui bahwa hasil nilai F Hitung untuk variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 71,950 > 3.08 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dengan ini dinyatakan bahwa H₀ ditolak dan H_a / H₃ diterima. Dari keterangan di atas, maka didapatkan kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.568	1.938
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah peneliti(2026)

Berdasarkan Tabel IV.15 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,568 atau 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima



Komponen Indonesia Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan etika kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_{a1}) diterima bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia. Maka (H_{01}) ditolak bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_{a2}) diterima bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia. Maka (H_{02}) ditolak bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 71.950 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,568, yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 56,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 43,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Maka (H_{03}) ditolak bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A., Lisdiana, K., Suryana, A., Nursalman, M., & Edu, M. (2025). *Analisis Statistik Uji Normalitas dan Homogenitas Data Nilai Mata Pelajaran dengan Menggunakan Python*. 10(1), 2808. <https://doi.org/10.54801/ibanah.v10i1.307>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Arfiansyah, M. D., & Oktavianti, N. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KOLEGA BISNIS INDONESIA JAKARTA SELATAN. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025.
- Aulia Putri, N., Hafni Muhtady, N., & Imam Wahjono, S. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *EMBISS*, 5(2), 149.
- Budi Paryanti, A., Erie Wardhani, T., & Djoko Susilo, D. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ITAMA BEKASI*.
- Dia Puspasari, S., Kusuma Hadi Soedjoko, D., Nusantara PGRI Kediri, U., Ahmad Dahlan No, J. K., Kediri, K., Timur, J., & Artikel, I. (2050). *Simposium Manajemen dan Bisnis II Program*



Studi Manajemen-FEB UNP Kediri STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN UD WARNI JAYA (Vol. 2).

Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja.*

Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (n.d.). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis).* 1(4). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>

JURNAL PENGARUH DISIPLIN KERJA(FAKTOR) SIMANGUNGSONG. (n.d.).

Kedisiplinan, P., Dan, K., Kerja, L., Kinerja, T., Didin, K., Perkasa, H., Arbaina, C., Purwanto, S., Hamidah, O., & Tarmiji, A. (n.d.). *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia.* Retrieved <https://lenteranusa.id/>

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

METODE PENELITIAN Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. (n.d.).

Muliana, S., Ramadhani, R., Auliani, C., Rusli, A., Niken Wulandari, M., Setyowati, H., & Syafi, A. (2025). Analisis Data dalam Pendidikan: Memahami Konsep Homogenitas Normalitas dan Pengujiannya untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran. In *Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal* (Vol. 5, Number 1). <https://jurnal.permataedukasi.com/TLRJ>

Nurhaliza, P., & Negeri Bandung, P. (n.d.). *PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA : PENDEKATAN REGRESI LINEAR BERGANDA DENGAN UJI ASUMSI KLASIK.*

Raditya Purnomo, B., & Hasanah Universitas Soetomo Surabaya, N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *J-MACC Journal of Management and Accounting* (Vol. 6, Number 1).

Rahmadani, S., & Rizka Akbar, I. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3).

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413> *dap kepuasan kerja.* 98–110