



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MATAHARI DEPARTEMEN STORE CBD CILEDUG KOTA TANGERANG**

### ***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF MATAHARI DEPARTMENT STORE CBD CILEDUG EMPLOYEES TANGERANG CITY***

**Rama Ardhana Putra<sup>1\*</sup>, Sri Mulyani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : ramaardhana97@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02246@unpam.ac.id<sup>2</sup>

#### Article history :

Received : 17-11-2024  
Revised : 18-11-2024  
Accepted : 20-11-2024  
Published: 22-11-2024

#### Abstract

*This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of Matahari Department Store CBD Ciledug Tangerang City employees partially or simultaneously. The method used is quantitative. The population in this study was 60 respondents. The sampling technique uses saturated sampling to obtain Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Analysis, and Hypothesis Testing. The results of this research, the work environment with a simple linear regression equation  $Y = 1.171 + 0.964 X_1$ , the correlation coefficient value is 0.720. The coefficient of determination value was 0.518 or 51.8% and the t test obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.897 > 2,002)$ , and a Sig value of  $0.000 < 0.05$ . So  $H_01$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. Meanwhile, work discipline is obtained using a simple linear regression equation  $Y = 12.309 + 0.544 X_2$ , the correlation coefficient value is 0.638. The coefficient of determination value was 0.407 or 40.7%, and the t test obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.309 > 2,002)$  and Sig  $0.000 < 0.05$ . So  $H_02$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. work environment, work discipline and employee performance with the multiple linear regression equation  $Y = 0.704 + 0.708X_1 + 0.249X_2$ , correlation coefficient value of 0.753. The coefficient of determination value was 0.567 or 56.7% and the F test obtained a value of  $f_{count} > f_{table}$  or  $(37.313 > 4.010)$  and a Sig value of  $0.000 < 0.05$ . So  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. This means that there is a significant positive influence simultaneously between the work environment ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ).*

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

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Departement Store CBD Ciledug Kota Tangerang secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga diperoleh Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analilis Regresi, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini, lingkungan kerja dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 1,171 + 0,964 X_1$ , Nilai koefisien korelasi sebesar 0,720. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% dan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,897 > 2,002)$ , dan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka



$H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Sedangkan disiplin kerja diperoleh dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 12,309 + 0,544 X_2$ , Nilai koefisien korelasi sebesar 0,638. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,407 atau sebesar 40,7%, dan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,309 > 2,002)$  dan  $Sig\ 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,704 + 0,708X_1 + 0,249X_2$ , Nilai koefisien korelasi sebesar 0,753. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,567 atau sebesar 56,7% dan Uji F diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(37,313 > 4,010)$  dan nilai  $Sig\ 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Permasalahan yang terjadi di Matahari Departemen Store CBD Ciledug adalah terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, terdapat beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa izin, masih rendahnya kualitas pelayanan kepada pelanggan sehingga target yang diberikan perusahaan sulit tercapai. Matahari Departement Store CBD Ciledug memiliki target yang tinggi dan harus dicapai setiap tahunnya.

Berikut data tabel 1.1 yang menunjukkan omset hasil penjualan di Matahari Departement Store CBD Ciledug periode 2020-2023

**Tabel 1. 1**  
**Pencapaian omset Matahari Dept Store CBD Ciledug periode 2020 – 2023**

Tahun	Target	Omset	Pencapaian (%)	Jumlah karyawan
2020	Rp. 8.000.000.000	Rp. 3.500.000.000	43,75%	60
2021	Rp. 10.500.000.000	Rp. 6.800.000.000	64,76%	60
2022	Rp. 12.000.000.000	Rp. 8.900.000.000	74,16%	60
2023	Rp. 15.000.000.000	Rp. 11.500.000.000	76,66%	60

Sumber : Matahari Dept Store CBD Ciledug

Dilihat dari Tabel 1.1 Penjualan produk di Matahari Dept Store CBD Ciledug tidak pernah mencapai hasil yang maksimal. Dimana pada tahun 2020 pencapaian penjualan hanya mencapai 43,75% karena adanya wabah virus Corona yang mengakibatkan Matahari Dept Store CBD Ciledug harus tutup dalam beberapa bulan, kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan mencapai 64,76%, pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan penjualan menjadi 74,16%, dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan mencapai 76,66%. Peningkatan target setiap tahun tidak diimbangi dengan omset pencapaian yang diharapkan, hal ini mengakibatkan keuntungan perusahaan tidak maksimal. Berdasarkan hasil penjualan yang tidak maksimal diduga adanya penurunan pelayanan kepada pelanggan, buruknya kinerja karyawan yang menghambat efektivitas perusahaan menjadi terhambat sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

**Tabel 1.2****Hasil data lingkungan kerja Matahari Dept Store CBD Ciledug Periode 2020-2023**

Observasi Lingkungan kerja	Lingkungan kerja
Cahaya / penerangan tempat kerja	Cahaya / penerangan tempat kerja masih kurang baik, tidak semua ruangan mempunyai penerangan yang baik. Dari total 200 lampu terdapat 40 lampu yang rusak.
Sirkulasi udara tempat kerja	Sirkulasi udara di tempat kerja masih kurang baik, beberapa ruangan terdapat ac yang rusak. Dari total 150 unit ac terdapat 25 unit ac yang rusak.
Kebisingan tempat kerja	Tidak ada kebisingan di tempat kerja, sehingga semua karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.
Warna / tata ruang tempat kerja	Warna di tempat kerja sudah baik, perpaduan antara warna putih dan beberapa bagian berwarna merah membuat keadaan toko terlihat lebih cerah
Kelembaban udara	Kelembaban udara di tempat kerja belum optimal, perlu perbaikan ac di area penjualan agar memberikan rasa nyaman untuk karyawan dan pelanggan.
Fasilitas	Fasilitas di tempat kerja kurang lengkap, area gudang yang kecil, komputer dan alat pemantau stok yang kurang memadai. Saat ini butuhkan pelebaran di area gudang, 10 komputer dan 20 alat pemantau stok, sedangkan saat ini hanya ada 7 komputer dan 14 alat pemantau stok barang.
Hubungan kerja	Hubungan di tempat kerja sudah baik, tingkat kerjasama yang baik antar karyawan membuat hubungan antar karyawan juga semakin baik

Sumber : Matahari Dept Store CBD Ciledug

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja masih belum berjalan dengan baik dan sesuai target, karena adanya pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan kelembaban udara masih kurang baik sehingga karyawan merasa tidak nyaman yang menimbulkan rasa tidak nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Berdasarkan data tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih belum sepenuhnya terpenuhi dan masih belum sesuai standar, dimana nilai terendahnya adalah fasilitas. Fasilitas ditempat kerja yang masih kurang lengkap. Masih terdapat penerangan yang tidak maksimal di beberapa ruangan. Dan yang terakhir sirkulasi udara dan kelembaban udara yang kurang baik, hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan untuk segera memperbaiki kekurangan yang ada agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal



**Tabel 1.3**  
**Inventaris peralatan kerja Matahari Dept Store CBD Ciledug**

No	Inventaris	Kondisi		Penjelasan
		Baik	Rusak	
1.	Lampu	80%	20%	Penerangan belum sepenuhnya maksimal karena ada beberapa lampu yang rusak.
2.	Sirkulasi Udara	83%	17%	Sirkulasi udara masih kurang baik, perlu perbaikan ac di beberapa ruangan.
3.	Kelembaban Udara	83%	17%	Kelembaban udara masih kurang baik, perlu perbaikan ac dan harus ada penambahan ac juga di beberapa ruangan.
4.	Fasilitas	70%	30%	Masih terdapat beberapa fasilitas yang perlu ditambah seperti komputer dan alat pemantau stok barang.

Sumber : Hasil Prasurvei Matahari Dept Store CBD Ciledug

**Tabel 1.4**  
**Data Absensi Karyawan Matahari Dept Store CBD Ciledug tahun 2020-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tidak Masuk Kerja			Jumlah Absen	Tingkat Absensi
			Sakit	Izin	Tanpa Izin		
2020	60	312	28	9	73	110	35,25%
2021	60	312	21	5	88	114	36,53%
2022	60	312	38	6	94	138	44,23%
2023	60	312	36	8	92	136	43,58%

Sumber : Matahari Dept Store CBD Ciledug

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dalam periode 2020-2023 di Matahari Dept Store CBD Ciledug mengalami tingkat absensi karyawan dengan total hari yang tidak masuk kerja meningkat (sakit, izin, maupun tanpa izin). Dimana pada tahun 2020 dengan total 110 hari yang tidak masuk kerja (35,25%), pada tahun 2021 terjadi peningkatan absensi sebanyak 114 hari (36,53%), pada tahun 2022 meningkat sebanyak 138 hari (44,23%), dan pada tahun 2023 mengalami penurunan absensi sebanyak 136 hari (43,58%)

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267), “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

#### b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:78), “menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”..



**b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016:82), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:83), “tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya”.

**3. Uji Analisis Regresi**

Menurut Sugiyono (2019:277) “regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk melihat besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear satu bariabel bebas sebagai alat prediksi suatu variabel terikat”. Menurut Sugiyono (2017:277), “regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**4. Uji Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2016:97), uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi

**5. Uji Hipotesis**

Menurut Ghozali (2016:84), “Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Ghozali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

▲ **Tabel 4.8**

**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
P1	0,509	0,254	Valid
P2	0,400	0,254	Valid
P3	0,654	0,254	Valid
P4	0,405	0,254	Valid
P5	0,655	0,254	Valid
P6	0,609	0,254	Valid
P7	0,543	0,254	Valid
P8	0,675	0,254	Valid
P9	0,670	0,254	Valid
P10	0,624	0,254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.



**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
P1	0,850	0,254	Valid
P2	0,834	0,254	Valid
P3	0,755	0,254	Valid
P4	0,861	0,254	Valid
P5	0,609	0,254	Valid
P6	0,774	0,254	Valid
P7	0,829	0,254	Valid
P8	0,891	0,254	Valid
P9	0,811	0,254	Valid
P10	0,683	0,254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
P1	0,711	0,254	Valid
P2	0,839	0,254	Valid
P3	0,580	0,254	Valid
P4	0,537	0,254	Valid
P5	0,739	0,254	Valid
P6	0,888	0,254	Valid
P7	0,702	0,254	Valid
P8	0,747	0,254	Valid
P9	0,802	0,254	Valid
P10	0,745	0,254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,775	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,934	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,905	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas lingkungan kerja adalah reliabel, sedangkan disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya



### 3. Uji Normalitas

**Tabel 4.13**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,28055732
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,076
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
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 SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

### 4. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.14**  
**Uji Multikolinieritas**

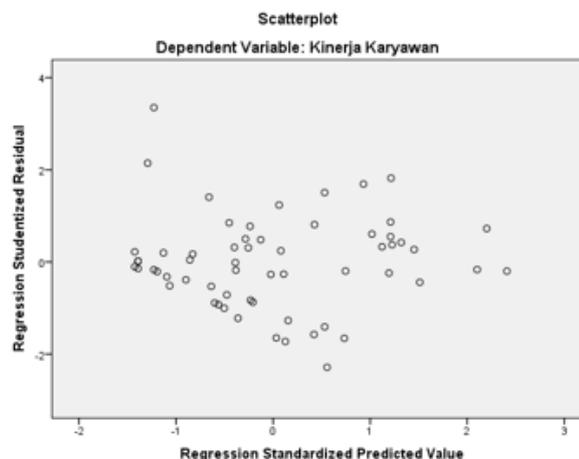
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,572	1,748
Disiplin Kerja	0,572	1,748

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar  $0,572 > 0,10$  dan nilai VIF variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar  $1,748 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan output Scatterplot pada gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa



tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

**6. Uji Analisis Regresi**

**Tabel 4.15**  
**Regresi Linier Sederhana  $X_1$  Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,171	3,737		,313	,755
	Lingkungan Kerja	,964	,122	,720	7,897	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Nilai konstanta yang diperoleh bernilai positif sebesar 1,171 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen  $X_1$  bernilai 0 atau tidak meningkat maka variabel (Y) akan tetap bernilai 1,171.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,964 bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh satu arah, jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 1,171.

**Tabel 4.16**  
**Regresi Linier Sederhana  $X_2$  Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,309	2,945		4,179	,000
	Disiplin Kerja	,544	,086	,638	6,309	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Nilai konstanta yang diperoleh bernilai positif sebesar 12,039 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen  $X_2$  bernilai 0 atau tidak meningkat maka nilai variabel dependen (Y) akan tetap bernilai 12,039.

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,544 bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh satu arah, jika variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 12,039.

**Tabel 4.17**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,746	3,577		,209	,836
	Lingkungan Kerja	,708	,154	,529	4,588	,000
	Disiplin Kerja	,249	,098	,292	2,534	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)



Konstanta sebesar 0,746 artinya jika variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 0,746.

Nilai regresi 0,708X<sub>1</sub> (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,708 satuan.

Nilai regresi 0,249X<sub>2</sub> (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,249 satuan

**7. Uji Koefisien Korelasi**

Berdasarkan pengujian yang tersaji ditabel 4.19 diatas menunjukkan bahwasanya nilai koefisien korelasi ialah 0,720, yang terletak dalam rentang 0,600-0,799. Ini menandakan kuatnya hubungan antara kedua variabel tersebut

**Tabel 4.19**  
**Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,720**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

**Tabel 4.20**  
**Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,638**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan pengujian yang tersaji ditabel 4.20 diatas menunjukkan bahwasanya nilai koefisien korelasi ialah 0,638, yang terletak dalam rentang 0,600-0,799. Ini menandakan kuatnya hubungan antara kedua variabel tersebut



**Tabel 4.21**  
**Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**  
**Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) 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	,753 <sup>a</sup>	,567	,552	6,38979	,567	37,313	2	57	,000

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

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.21 diatas didapat koefisien korelasi sebesar 0,753, yang termasuk dalam rentang 0,600-0,799. Hal ini menandakan bahwasanya kedua variabel memiliki keterkaitan yang kuat

**8. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4.22**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 <sup>a</sup>	,518	,510	6,68184

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,518 yang artinya variable lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4.23**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 <sup>a</sup>	,407	,397	7,41256

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,407 yang artinya variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,7%, sedangkan sisanya sebesar 59,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4.24**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,567	,552	6,38979

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

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)



Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,567 yang artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**9. Uji Hipotesis**

**Tabel 4.25**  
**Uji t Parsial X<sub>1</sub> Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,171	3,737		,313	,755
	Lingkungan Kerja	,964	,122	,720	7,897	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 7,897 > t_{tabel} 2,002$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Dept Store CBD Ciledug.

**Tabel 4.26**  
**Uji t Parsial X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,309	2,945		4,179	,000
	Disiplin Kerja	,544	,086	,638	6,309	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 6,309 > t_{tabel} 2,002$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Dept Store CBD Ciledug

**Tabel 4.27**  
**Uji F hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3046,905	2	1523,452	37,313	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2327,279	57	40,829		
	Total	5374,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 diperoleh nilai  $F_{hitung} 37,313 > F_{tabel} 4,010$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara



simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Dept Store CBD Ciledug

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Matahari Dept Store CBD Ciledug, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departement Store CBD Ciledug Kota Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y=1,171+0,964 X_1$ . Dari pengujian hipotesis melalui uji t didapatkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $7,897 > 0,254$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Matahari Departement Store CBD Ciledug Kota Tangerang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Matahari Departement Store CBD Ciledug Kota Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y=12,309+0,544 X_2$ . Dari pengujian hipotesis melalui uji t didapatkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,309 > 0,254$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Matahari Departement Store CBD Ciledug Kota Tangerang
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y=0,704+0,708X_1+0,249X_2$ . Dan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,567% atau 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari pengujian hipotesis melalui uji F didapatkan dengan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $37,313 > 4,010$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departement Store CBD Ciledug Kota Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agastia, N. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Merta Sedaya Bandung. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 243569.
- Armrita, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabunan. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 834-834.
- Bayu Hendro Priyono, N. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 144-160.
- Elza Oktariani, F. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiangan Batubara. Jurnal Bisnis Manajemen dan Ekonomi, 2013-212.



- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3, 21-23.
- I Gusti Ayu Maya Prabasari, G. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 254441.
- Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra, A. G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4, 245785, 9.
- Sylvia Defitamila, B. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *Jurnal of Management*, Vol 5 No 2.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Mnausia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka. Cipta
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Firmansyah, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2018
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Servive. Yogyakarta
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Hery, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2018
- Mangkunegara, A. A. (Bandung). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Dr, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : Bumi Aksara, 2020
- Rivai, Z, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.