



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA LESTARI
SENTOSA TBK CABANG DEPOK**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK
DEPOK BRANCH***

Ilham Prastyo^{1*}, Faisal Romdonih²

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

Email : ilham.prastyo45@gmail.com^{1*}, dosen01174@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 28-01-2025

Revised : 30-01-2025

Accepted : 02-02-2025

Published: 05-02-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance partially and simultaneously in PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Depok Branch. The method used in this study is a quantitative method using a sample determination technique of 80 respondents. The technical data analysis in this study is using instrument tests, validity tests, reality tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedacity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypotheses through t test and f test. It can be known that the result of the multiple linear regression equation obtained between $Y = 13.344 + 0.220 (X_1) + 0.455 (X_2)$. This is evidenced by the results of hypothesis tests based on the simultaneous obtained F value calculated $> F$ table or $(48.024 > 2.720)$, this is also strengthened by a significance of < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. The results of the determination coefficient test of the variables of work discipline (X_1) and work environment (X_2) had an influence of 55.5% on the performance of PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Depok Branch. Thus, H_0 was rejected and H_3 was accepted, which shows that there is a significant simultaneous influence between work discipline and work environment on employee performance

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik penentuan sampel sebanyak 80 responden. Teknis analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrument, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta hipotesis melalui uji t dan uji f. Dapat diketahui hasil persamaan regresi linier berganda yang di dapat antara $Y = 13,344 + 0,220 (X_1) + 0,455 (X_2)$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis berdasarkan secara simultan yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,024 > 2,720)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Hasil uji koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 55,5% terhadap kinerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa



terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan dengan disiplin tinggi mengikuti aturan dan tugas diberikan tepat waktu dan berkualitas tinggi. Dia dapat mengontrol perilakunya dan melakukan kerja keras dan tanggung jawab untuk memenuhi tugasnya. Kedisiplinan juga mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan kehadiran, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Karyawan yang berdisiplin memiliki orientasi yang kuat terhadap pencapaian tujuan pribadi dan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Tabel 1.1
Data Pra survey Kinerja Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk
Cabang Depok

No	Indikator	Sub Indikator	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Kualitas	Saya merasa bahwa perusahaan menghargai kerja keras dan dedikasi saya	25	83%	5	16%
2	Kuantitas	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas yang diberikan kepada saya	7	23%	23	76%
3	Pelaksanaan tugas	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sebaik-baiknya	10	33%	20	66%
4	Tanggung jawab	Saya merasa bahwa saya memiliki kontribusi yang positif bagi tim saya	20	66%	10	33%

Berdasarkan hasil tabel diatas yaitu survey awal sebanyak 30 orang karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok tersebut terlihat bahwa beberapa indikator yang menjadi permasalahan dalam Kinerja karyawan yaitu sekitar 23 orang reponden sebanyak 76% memberikan jawaban bahwa karyawan kurang pemahaman yang jelas tentang tugas yang diberikan dan 20 orang reponden sebanyak 66% memberikan jawaban bahwa karyawan kurang berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga beberapa indikator tersebut dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.



Tabel 1.2
Data Pra survey Disiplin Kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk
Cabang Depok

No	Indikator	Sub Indikator	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Kualitas	Saya merasa bahwa perusahaan menghargai kerja keras dan dedikasi saya	28	93%	2	7%
2	Kuantitas	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas yang diberikan kepada saya	13	43%	17	57%
3	Pelaksanaan tugas	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik	8	27%	22	73%
4	Tanggung jawab	Saya merasa bertanggung jawab atas semua tindakan dan keputusan yang saya ambil	15	50%	15	50%

Berdasarkan hasil tabel diatas yaitu survey awal sebanyak 30 orang karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok tersebut terlihat bahwa beberapa indikator yang menjadi permasalahan dalam disiplin kerja yaitu sekitar 17 orang responden sebanyak 57% memberikan jawaban bahwa Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas yang diberikan kepada saya dan 22 orang responden sebanyak 73% memberikan jawaban bahwa Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik, sehingga beberapa indikator tersebut dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Data Pra survey Lingkungan Kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk
Cabang Depok

No	Indikator	Sub Indikator	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Keamanan kerja	Karyawan merasa aman bekerja di lingkungan ini	25	83%	5	16%
2	Suara bising	Kebisingan dari luar tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi	10	33%	20	66%
3	Ruang gerak	Karyawan merasa memiliki kontrol yang cukup atas jam kerja	7	23%	23	76%
4	Fasilitas kerja	Saya merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang tersedia saat ini	24	80%	6	20%
5	Peralatan kerja	Peralatan kerja yang saya gunakan saat ini mudah digunakan dan dipahami	21	70%	9	30%

Berdasarkan hasil tabel diatas yaitu survey awal sebanyak 30 orang karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok tersebut terlihat bahwa beberapa indikator yang menjadi permasalahan dalam lingkungan kerja yaitu sekitar 23 orang responden sebanyak 76% memberikan jawaban bahwa Karyawan tidak merasa memiliki kontrol yang cukup atas jam kerja dan 20 orang responden sebanyak 66% memberikan jawaban bahwa Kebisingan dari luar tempat kerja saya dapat mengganggu konsentrasi, sehingga beberapa indikator tersebut dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan gaya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat “Instrumen yang *reliabel* jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Adapun kriterianya apabila dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya yaitu sebesar 5%.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154-156) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable atau residual memiliki distribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan



6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	0,559	0,219	VALID
2	Saya merasa bahwa kehadiran saya di tempat kerja penting bagi tim saya	0,696	0,219	VALID
3	Saya selalu mengikuti semua peraturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan	0,443	0,219	VALID
4	Saya memahami dengan jelas konsekuensi dari melanggar peraturan perusahaan	0,531	0,219	VALID
5	Saya merasa bebas untuk mengekspresikan ide-ide saya di tempat kerja	0,615	0,219	VALID
6	Saya merasa memiliki kontrol yang cukup atas jam kerja saya	0,571	0,219	VALID
7	Saya selalu memperhatikan detail kecil di sekitar saya	0,566	0,219	VALID
8	Saya sering kali membuat kesalahan karena kurang teliti	0,589	0,219	VALID
9	Saya menghindari konflik kepentingan dalam pekerjaan saya	0,375	0,219	VALID
10	Saya bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan saya dalam pekerjaan saya	0,448	0,219	VALID

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.219), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini	0,498	0,219	VALID
2	Saya merasa perusahaan peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya	0,511	0,219	VALID
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya rendah dan tidak mengganggu	0,771	0,219	VALID
4	Kebisingan dari luar tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya	0,657	0,219	VALID
5	Saya merasa bebas untuk mengekspresikan ide-ide saya di tempat kerja	0,613	0,219	VALID
6	Saya merasa memiliki kontrol yang cukup atas jam kerja saya	0,754	0,219	VALID
7	Saya merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang tersedia saat ini	0,769	0,219	VALID
8	Fasilitas kerja yang saya gunakan saat ini mudah digunakan dan dipahami	0,725	0,219	VALID
9	Peralatan kerja yang saya gunakan saat ini mudah digunakan dan dipahami	0,754	0,219	VALID
10	Peralatan kerja yang saya gunakan saat ini dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan saya	0,740	0,219	VALID

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.219), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa puas dengan kualitas pekerjaan saya	0,505	0,219	VALID
2	Saya merasa bahwa perusahaan menghargai kerja keras dan dedikasi saya	0,641	0,219	VALID
3	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan saya tepat waktu	0,645	0,219	VALID
4	Saya sering merasa lelah dan stres karena beban kerja saya	0,511	0,219	VALID
5	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas yang diberikan kepada saya	0,752	0,219	VALID
6	Saya menerima dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas saya	0,616	0,219	VALID
7	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik	0,328	0,219	VALID
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sebaik-baiknya	0,593	0,219	VALID
9	Peralatan kerja yang saya gunakan saat ini mudah digunakan dan dipahami	0,550	0,219	VALID
10	Peralatan kerja yang saya gunakan saat ini dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan saya	0,820	0,219	VALID

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.219), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,723	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,851	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85887791
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.054
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2024

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 Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	13.344	2.957		4.513	.000		
	Disiplin Kerja	.220	.092	.236	2.393	.019	.594	1.682
	Lingkungan Kerja	.445	.077	.572	5.804	.000	.594	1.682

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

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,594 dan Lingkungan Kerja 0,594 nilai tersebut kurang



dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 1,682 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,682 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokolerasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokolerasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.745 ^a	.555	.543	1.883	1.943	

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,943 yang berada di interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.717	1.962		-1.385	.170
	Disiplin Kerja	.073	.061	.172	1.198	.234
	Lingkungan Kerja	.028	.051	.079	.547	.586

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,170 dan Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,234 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. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.565	3.414		5.145	.000
	Disiplin Kerja	.561	.085	.600	6.630	.000

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

Nilai konstanta sebesar 17,565 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,565 *point*.



Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,561 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,561 *point*

Tabel 4.19
Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.509	2.462		7.113	.000
	Lingkungan Kerja	.562	.061	.722	9.228	.000

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

Nilai konstanta sebesar 17,509 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,509 *point*.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,562 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,562 *point*

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.344	2.957		4.513	.000
	Disiplin Kerja	.220	.092	.236	2.393	.019
	Lingkungan Kerja	.445	.077	.572	5.804	.000

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

Nilai konstanta sebesar 13,344 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,344 *point*

Nilai Disiplin Kerja (X_1) 0,220 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,220 *point*.

Nilai Lingkungan Kerja (X_2) 0,455 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,455 *point*



4. Uji Korelasi

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	.745 ^a	.555	.543	1.883

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,745 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.352	2.243

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,360 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,0% sedangkan sisanya sebesar (100-36,0%) = 64% dipengaruhi faktor lain yaitu Motivasi, Pelatihan, dan Beban Kerja

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.516	1.939

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,522 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar (100-52,2%) = 47,8% dipengaruhi faktor lain yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Beban Kerja

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Secara Simultan 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	.745 ^a	.555	.543	1.883

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,555 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar (100-55,5%) = 44,5% dipengaruhi faktor lain yaitu Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.565	3.414		5.145	.000
	Disiplin Kerja	.561	.085	.600	6.630	.000

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,630 > 1,990)$ Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.29
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)	17.509	2.462		7.113	.000
	Lingkungan Kerja	.562	.061	.722	9.228	.000

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,228 > 1,990)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.509	2	170.254	48.024	.000 ^b
	Residual	272.979	77	3.545		
	Total	613.487	79			

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,024 > 2,720)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini 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 Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,565 + 0,561 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,600 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,360 atau sebesar 36,0% sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Motivasi, Pelatihan, dan Beban Kerja. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,630 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17.509 + 0,562 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,722 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,522 atau sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Beban Kerja. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,228 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,344 + 0,220 X_1 + 0,455 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,745 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,555 atau sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(48,024 > 2,720)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (10, Ed.) Jakarta: Alih Bahasa: Paramita Rahay.
- Firmansyah, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi Dan Peran Sdm Perusahaan, Kompetensi Strategis Di Industri 4.0*. Eureka Media Aksara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Spss 23*. (8, Ed.) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, D., & Pangestuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.



- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2017). *Manajemen*. Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2015). *Spss 20 Pengolahan Data Statistik Di Era Informasi*. Jakarta: Pt. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syarief, F. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Widina Media Utama.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal

- Febri, & Sina, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta Utara. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1134-1145.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/article/view/724>
- Harefa, A., & Subarto. (2024). Kepuasan Kerja Ditinjau Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Divisi Pembukaan Rekening Online Pt Bank Central Asia. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(1), 100–110.
<https://doi.org/10.32493/jk.v12i1.y2024.p100-110>
- Janah, M., & Maharani, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 612-622.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/article/view/622>
- Maulida, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Dengan Implikasinya Pada Problem Solving Skill Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Surya Halim Cemerlang. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 11(2), 143-155.



<https://doi.org/10.32493/jk.v1i1.2023.p143-155>

Negara, R. H., & Prasetyo, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Asep Resin Corps. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(2), 1525-1533.

<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/article/view/794>

Riadi, A. R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Cv. Modern Optik Cirebon. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 363-372.

<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/article/view/589>

Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Karya Anugrah Perkasa Gading Serpong Tangerang Selatan. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1313-1323.

<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/article/view/753>

Safri, C. T., & Sopandi, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Kantor Cabang Utama Jakarta. *Anthronomics : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 78-82.

<https://journals.sanusantara.com/index.php/anthronomics/article/view/70>

Sumiaty, R. Y., Cay, S., & Sartika, D. (2023). Pengukuran Hubungan Searah Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 11(1), 32-39.

<https://doi.org/10.32493/jk.v1i1.2023.p32-39>

Wulandari, F., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Insani Medical Centre Jakarta. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 260-269.

<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/article/view/580>