



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSA AKUSARA MEGASINDO DI KABUPATEN TANGERANG

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NUSA AKUSARA MEGASINDO IN TANGERANG DISTRICT

Selvi Septiani^{1*}, Yulies Herni²

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

Email : selviseptiani0709@gmail.com^{1*}, dosen01135@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 02-02-2025

Revised : 04-02-2025

Accepted : 06-02-2025

Published: 08-02-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Nusa Akusara Megasindo either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 64 respondents. Data collected by observation, questionnaires, documentation and literature study. The analysis methods used are descriptive analysis, research instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis (simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient correlation test, determination test) and hypothesis testing. The regression equation obtained $Y = 53.506 + 0.282 X_1$, the correlation coefficient value is 0.312, meaning that the work environment has a low relationship with performance. The coefficient of determination value is 9.7%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.585 > 1.670$). Thus, H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is a partially significant influence between the work environment on employee performance. The regression equation obtained is $Y = 45.156 + 0.410 X_2$, the correlation coefficient value is 0.424, meaning that work discipline has a moderate level of influence on performance. The coefficient of determination value is 16%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.436 > 1.670$). Thus H_02 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning that there is a partially significant influence between work discipline on employee performance. Work discipline and the work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 39.381 + 0.145 X_1 + 0.333 X_2$ ($6.699 > 3.150$). Thus, H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of the work environment and work discipline on employee performance

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

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Akusara Megasindo baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan ialah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 64 responden. Data yang dikumpulkan dengan observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Metode Analisis yang digunakan adalah analisi deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif (uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji korelasi koefisien, uji determinasi) dan uji hipotesis. persamaan regresi diperoleh $Y = 53,506 + 0,282 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,312 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja. Nilai koefisien



determinasi sebesar 9,7 %. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,585 > 1,670$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi diperoleh $Y = 45,156 + 0,410 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,424 artinya Disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang sedang dengan kinerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 16%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,436 > 1,670$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 39,381 + 0,145 X_1 + 0,333 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,424 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 18% dan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain dan Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,699 > 3,150$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Nusa Akusara Megasindo juga bergerak dibidang Teknologi Informasi yang senantiasa memberikan solusi-solusi yang handal,mutakhir, dan berorientasi untuk memenuhi harapan pelanggan. PT. Nusa Akusara Megasindo memiliki prospek untuk tumbuh besar sejalan dengan pesatnya pertumbuhan perekonomian Indonesia yang membutuhkan pembangunan infrastruktur diberbagai bidang dan kawasannya. Hal ini diharapkan dapat menopang pertumbuhan perusahaan agar dapat berkembang makin besar dan kokoh.

Pada divisi ini PT. Nusa Akusara Megasindo mempunyai jam kerja mulai dari jam 09.00 samapi dengan jam 16.00, dengan waktu istirahat selama 1 (satu) jam dari jam 12.00 sampai dengan jam 13.00. Adapun masalah-masalah tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yang saat ini ada di PT. Nusa Akusara Megasindo yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan.

Tabel 1. 1
Data Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban		Presentasi	
			Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1	Pencahayaannya di tempat kerja baik	64	48	16	75%	25%
2	Suhu udara di tempat kerja baik	64	52	12	81.25%	18.75%
3	Tidak ada suara bising	64	40	24	62.5%	37.5%
4	Penggunaan warna di tempat kerja nyaman	64	46	18	71.88%	28.12%
5	Keamanan di tempat kerja baik	64	55	9	85.94%	14.06%
6	Perlengkapan kerja lengkap dan mendukung	64	38	26	59.38%	40.62%
7	Hubungan antar tim sangat baik	64	50	14	78.13%	21.88%
8	Tata ruangan atau dekorasi sangat baik	64	44	20	68.75%	31.25%

Sumber : Data Pra-Survey, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa pertanyaan dengan persentase jawaban "Ya" tertinggi adalah Keamanan di tempat kerja baik (85,94%), diikuti oleh Suhu udara di tempat kerja



baik (81,25%) dan Hubungan antar tim sangat baik (78,13%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa lingkungan kerja mereka aman, suhu udara nyaman, dan hubungan antar tim mendukung. Faktor penyebab tingginya persentase ini kemungkinan terkait dengan kebijakan keamanan yang efektif, pengaturan suhu udara yang sesuai, serta komunikasi dan kerja sama tim yang baik.

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Datang Terlambat	Tanpa Keterangan	Total
1	2020	64	153	98	251
2	2021	64	173	103	276
3	2022	64	160	93	253

Sumber: Data Absensi PT Nusa Akusara Megasindo (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui tingkat absensi dari tahun (2020-2022) terakhir menunjukkan masih adanya pegawai yang datang terlambat, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja pegawai yang belum maksimal dan optimal, karena adanya pegawai yang mungkin pada jam kerja, pegawai masih ada keterlambatan paling banyak terjadi pada tahun 2021. Jadi, dapat disimpulkan masih banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari absensi karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo belum maksimal

Tabel 1. 3
Tabel Penilaian Kinerja PT. Nusa Akusara Megasindo

No.	Kriteria Penilaian Kerja	Bobot %	Pencapaian			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Kualitas Kerja	20%	13%	20%	19%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	20%	19%	16%	14%	Tidak Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	20%	17%	15%	18%	Tidak Tercapai
4	Tanggung Jawab	20%	21%	23%	20%	Tercapai
5	Inisiatif	20%	15%	18%	18%	Tidak Tercapai
Jumlah		100%	85%	92%	89%	Tidak Tercapai

Sumber: PT Nusa Akusara Megasindo (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan penilaian kinerja PT. Nusa Akusara Megasindo selama tiga tahun (2020, 2021, dan 2022) berdasarkan lima kriteria utama dengan bobot masing-masing sebesar 20%. Kriteria tersebut meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif. Berdasarkan data, pencapaian kualitas kerja mengalami peningkatan dari 13% pada tahun 2020 menjadi 20% pada tahun 2021, namun sedikit menurun menjadi 19% di tahun 2022. Kuantitas kerja mencapai 19% di tahun 2020, turun menjadi 16% di tahun 2021, dan semakin menurun menjadi 14% di tahun 2022. Pelaksanaan tugas menunjukkan pencapaian sebesar 17% di tahun 2020, turun menjadi 15% di tahun 2021, namun kembali meningkat menjadi 18% di tahun 2022.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono



(2018:361) menyatakan bahwa "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) menyatakan bahwa "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105) menyatakan bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) menyatakan bahwa "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

3. Uji Regresi Linier

"Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung". Menurut Sugiyono (2018:277) menyatakan bahwa "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

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 (2018:213) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Perlengkapan penerangan ruangan sudah memadai.	0.366	0.246	Valid
2	Cahaya di ruang kerja tidak membuat silau saat bekerja.	0.285	0.246	Valid
3	Tata warna ruangan ditempat kerja memberikan energi positif dalam bekerja.	0.383	0.246	Valid
4	Penggunaan warna yang cerah membuat suasana lebih bersemangat dalam bekerja.	0.411	0.246	Valid
5	Pewarnaan ruangan membuat karyawan nyaman.	0.398	0.246	Valid
6	Sirkulasi udara diruang kerja sudah baik.	0.387	0.246	Valid
7	Temperature diruangan tempat kerja sudah sejuk.	0.477	0.246	Valid
8	Ventilasi udara ditempat sudah cukup baik.	0.501	0.246	Valid
9	Ruangan kerja karyawan terbebas dari suara bising.	0.473	0.246	Valid
10	Percakapan yang agak keras antara rekan kerja yang mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.	0.536	0.246	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,246), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan Perusahaan.	0.384	0.246	Valid
2	Karyawan mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.	0.412	0.246	Valid
3	Karyawan selalu berusaha tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.	0.441	0.246	Valid
4	Karyawan selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.	0.474	0.246	Valid
5	Karyawan selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	0.351	0.246	Valid
6	Karyawan jarang lembur hanya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	0.310	0.246	Valid
7	Karyawan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah di tugaskan.	0.310	0.246	Valid
8	Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan Tingkat.	0.420	0.246	Valid
9	Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.	0.364	0.246	Valid
10	Karyawan selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang.	0.601	0.246	Valid



Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai hitung $> r$ tabel (0,246), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0,274	0,246	Valid
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target Perusahaan.	0,261	0,246	Valid
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar prosedur yang Ditetapkan.	0,378	0,246	Valid
4	Karyawan merasa bahwa hasil kualitas pekerjaannya sesuai dengan keterampilan.	0,284	0,246	Valid
5	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya.	0,445	0,246	Valid
6	Karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang di tetapkan oleh perusahaan.	0,426	0,246	Valid
7	Karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik.	0,554	0,246	Valid
8	Karyawan tidak mengalami masalah dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh Perusahaan.	0,421	0,246	Valid
9	Karyawan selalu tepat dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.	0,394	0,246	Valid
10	Karyawan selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatannya.	0,402	0,246	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.3, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai hitung $> r$ tabel (0,246), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,725	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,692	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,698	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov- Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:



Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test
 Unstandardized Residual

N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93021581
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.041
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer 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. 6
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.381	10.112		3.895	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.145	.118	.160	1.223	.226	.782	1.278
	Disiplin Kerja (X2)	.333	.134	.325	2.481	.016	.782	1.278

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

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,782 dan lingkungan kerja sebesar 0,782 , dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin sebesar 1,278 serta lingkungan kerja sebesar 1,278 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8
Hasil uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.424 ^a	.180	.153	3.994	1.682

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,682 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460



d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.640	5.554		1.016	.314
	Lingkungan Kerja (X1)	-.031	.053	-.075	-.586	.560
	Disiplin Kerja (X2)	.018	.033	.072	.568	.572

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel disiplin kerja lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,560 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,572 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 Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.506	8.697		6.152	.000
	lingkungan Kerja (X1)	.282	.109	.312	2.585	.012

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

Nilai konstanta sebesar 53,506 diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,506 point.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,282 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin Kerja (X₂), makasetiap perubahan pada variabel lingkungan Kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,282 point

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.156	8.976		5.031	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.410	.119	.400	3.436	.001

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

Nilai Konstanta sebesar 45,156 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,156



Nilai koefisien regresi disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,410 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,410 *point*

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.381	10.112		3.895	.000
	Lingkungan Kerja	.145	.118	.160	1.223	.226
	Disiplin Kerja	.333	.134	.325	2.481	.016

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai konstanta sebesar 39,381 diartikan bahwa jika variabel lingkungan Kerja (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,381 *point*

Nilai lingkungan Kerja (X_1) 0,145 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,145 *point*

Nilai disiplin Kerja (X_2) 0,333 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,333 *point*.

4. Uji Korelasi

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.312*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	64	64
Kinerja	Pearson Correlation	.312*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	64	64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 20224

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,312 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah.



Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.400**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	64	64
Kinerja	Pearson Correlation	.400**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	64	64

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,400 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.153	3.994

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,424 artinya lingkungan Kerja (X₁) dan disiplin Kerja (X₂) mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 ^a	.097	.083	4.157

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,097 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lngkungan Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,097% sedangkan 90,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.146	4.010

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



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *R- square* (koefisien determinasi) sebesar 0,160 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 16% sedangkan 84% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.153	3.994

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *square* sebesar 0,180 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan Kerja (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18% sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.506	8.697		6.152	.000
	LingkunganKerja	.282	.109	.312	2.585	.012

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *hitung* > *t tabel* atau (2,585 > 1,670) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.* 0,05 atau (0,012 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo.

Tabel 4. 28
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.156	8.976		5.031	.000
	Disiplin Kerja	.410	.119	.400	3.436	.001

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



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,436 > 1,670$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho_{value} < Sig.0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo.

Tabel 4. 29
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.724	2	106.862	6.699	.002 ^b
	Residual	973.136	61	15.953		
	Total	1186.859	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($6,699 > 3,150$), hal ini juga diperkuat dengan $\rho_{value} < Sig.0,002$ atau ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo.

KESIMPULAN

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

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 53,506 + 0,282 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,312 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,097 atau sebesar 9,7 % sedangkan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,585 > 1,670$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Migasindo.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 45,156 + 0,410 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,400 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,160 atau sebesar 16% sedangkan sisanya sebesar 84 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,436 > 1,670$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Migasindo.96
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 39,381 + 0,145 X_1 + 0,333 X_2$ koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,424 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,180 atau sebesar 18 % sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($6,699 > 3,150$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima artinya



terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Migasindo.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Y.Hamali. (2016). *Strategi, mahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For AcademicPublishing Service).
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Bambang Wahyudi. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita. Bejo Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia :Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BukuSeru.
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya ManusiaAbad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia – StrategiMengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PTBumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Ika S, Ardiani., Dyah Nirmala Arum Janie, & Ribka Sulistyanti. (2011). *TheInfluence of Gender, Obedience Pressure, Task Complexity, Experience,and Knowladge on Audit Judgement* (Empirical Study on Accounting Firms in CentralJava)
- Kasmir. (2015). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2018). Pengaruh Disiplin KerjaDan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 48-58.
- Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2).
- Malau, M. K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadapKinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang, J. F., & Noor, M. I. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pt. Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3).



- Muri, Yusuf. (2014). *Metode penelitian; kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta : penerbit kencana.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: Intan Sejati.
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 12(4)
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 1(1).
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno Hadi. (2009). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syardiansah, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang. *Niagawan*, 7(3), 144-152.
- Teguh, Ambar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu