



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT CATUR MITRA SEJATI SENTOSA
MITRA-10 CABANG SILIWANGI PAMULANG
KOTA TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CATUR MITRA SEJATI SENTOSA
MITRA-10 BRANCH SILIWANGI PAMULANG
SELATAN TANGERANG CITY***

Ghina Khaerani¹, Moh. Jazuli²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : ghinakh31@gmail.com^{1*}, dosen01680@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025
Revised : 09-02-2025
Accepted : 11-02-2025
Published: 13-02-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Siliwangi Pamulang Branch, South Tangerang City, partially and simultaneously. The method used was quantitative. The research sample consisted of 50 respondents. Data analysis used linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing, and simultaneous testing. The results of this study are that work discipline has a significant effect on employee performance based on the correlation coefficient value. The determination coefficient value is 30.4%. Based on the results of the t-test, it can be seen that the t-count value is greater than the t-table with a value of $(4.583 > 2.010)$, and a significance level of 0.000 which is less than 0.05, thus partially there is an effect of work discipline on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance based on the correlation coefficient value of 0.956. The determination coefficient value is 91.4%. Based on the results of the t-test, it can be seen that the calculated t value is greater than the t-table with a value of $(22.624 > 2.010)$ and a significance level of 0.000 which is less than 0.05, thus partially there is an influence of work discipline on employee performance. Work discipline and work environment have a significant influence on employee performance based on the correlation coefficient value of 0.566. The determination coefficient value is 91.4%. Based on the results of the t-test, it can be seen that the calculated f value is greater than the f-table with a value of $251.120 > 3.200$ and a significance level of 0.000 which is less than 0.05, thus simultaneously there is an influence of work discipline and work environment on employee performance.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji simultan. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien korelasi. Nilai koefisien



determinasi sebesar 30,4%. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel dengan nilai $(4,583 > 2,010)$. dan tingkat signifikan 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,956. Nilai koefisien determinasi sebesar 91,4%. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel dengan nilai $(22,624 > 2,010)$ dan tingkat signifikan 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,566. Nilai koefisien determinasi sebesar 91,4%. Berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa nilai fhitung lebih besar daripada ftabel dengan nilai $251.120 > 3,200$ dan tingkat signifikan 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05, dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menegakkan kedisiplinan itu penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan di harapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Datang tepat waktu, berpenampilan seperti yang sudah ditetapkan, merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada di tempat kerja. Ketaatan kita terhadap aturan kerja, menunjukkan kedisiplinan kita terhadap lingkungan kerja. Di bawah ini merupakan data absensi PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan pada periode tahun 2021-2023 yang tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Dalam Satu Tahun	Izin	Sakit	Tanpa Ket	Kehadiran		Tidak Hadir	
						Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
2021	50	260 hari kerja	37	26	9	188	72,30	72	27,70
2022	50	260 hari kerja	37	47	7	169	65,0	91	35,0
2023	50	260 hari kerja	41	34	11	174	66,92	86	33,08

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada data tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tidak stabil, hal ini terlihat dari fluktuasi absensi selama 3 tahun. Jumlah kehadiran pada tahun 2021 berjumlah 188 atau sebesar 72,30%, tahun 2022 berjumlah 169 atau sebesar 65% dan tahun 2023 berjumlah 174 atau sebesar 66,92. Ketidakhadiran karyawan sangat penting, karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pengabaian pekerjaan atau tugas. Absensi karyawan yang rendah tentunya akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Variabel terakhir yang diteliti, yang



mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai pekerjaan yang optimal. Dalam hal ini peneliti melakukan pra-penelitian dengan membagikan kuesioner melalui *google form* (15 orang) dari total sampel secara acak pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan data tabel 1.2 berikut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan belum terealisasi dengan baik dikarenakan data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian karyawan berpendapat masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan kondisi ideal lingkungan kerja yang di harapkan. Pada indikator pencahayaan sebanyak 7 orang menyatakan kurang di sertai warna cat pada dinding yang mulai kusam sebanyak 6 orang menyatakan yang dapat mengakibatkan mata cepat lelah, suhu udara kurang memadai karena kurangnya ventilasi udara yang kurang dan kurangnya pendingin udara sebanyak 8 orang menyatakan kurang dari kondisi ideal yang seharusnya, pada indikator suara sebanyak 10 orang yang menyatakan kurang yang berarti bahwa suara yang terdapat di tempat kerja kurang baik di mana sering terdengar banyak suara bising yang terdengar di tempat kerja yang menyebabkan konsentrasi berkurang, yang di mana kondisi seperti ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.2
Data Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan 2023

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
			Ya	Tidak
1	Pencahayaan	Pencahayaan di tempat kerja cukup terang dan tidak menyilaukan	8	7
2	Warna	Penggunaan warna ruangan yang dipilih cukup terang dan enak dipandang, tidak berlebihan	9	6
3	Udara	Adanya tanaman di sekitar tempat kerja dan tersedianya ventilasi udara atau pendingin udara yang cukup untuk menunjang kenyamanan karyawan	7	8
4	Suara	Tidak adanya kebisingan dan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga sekitar di tempat kerja	5	10
Total Jawaban			29	31
Persentase			48,3%	51,7

Sumber: Data primer diolah, 2024

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti



b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2017: 61).

2) Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas.

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:23), regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun menurut Sugiyono (2018:277) analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya).

e. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, di mana salah satu variabel independennya dikendalikan (di buat tetap).

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2017: 21) koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

g. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,710	0,278	Valid
2	0,770	0,278	Valid
3	0,802	0,278	Valid
4	0,561	0,278	Valid
5	0,383	0,278	Valid
6	0,609	0,278	Valid
7	0,394	0,278	Valid
8	0,468	0,278	Valid
9	0,650	0,278	Valid
10	0,698	0,278	Valid
11	0,584	0,278	Valid
12	0,362	0,278	Valid

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Dari data tabel di atas, dapat di lihat bahwa dari 12 butir pernyataan variabel disiplin kerja (X1) semua butir pernyataan valid, di mana nilai *r*_{hitung} lebih besar daripada nilai *r*_{tabel} yaitu sebesar 0,278. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,888	0,278	Valid
2	0,875	0,278	Valid
3	0,863	0,278	Valid
4	0,690	0,278	Valid
5	0,540	0,278	Valid
6	0,858	0,278	Valid
7	0,519	0,278	Valid
8	0,847	0,278	Valid
9	0,869	0,278	Valid
10	0,858	0,278	Valid
11	0,766	0,278	Valid
12	0,352	0,278	Valid
13	0,313	0,278	Valid
14	0,859	0,278	Valid

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Dari data tabel di atas, dapat di lihat bahwa dari 14 butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) semua butir pernyataan valid, di mana nilai *r*_{hitung} lebih besar daripada nilai *r*_{tabel} yaitu sebesar 0,278. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,736	0,278	Valid
2	0,795	0,278	Valid
3	0,770	0,278	Valid
4	0,624	0,278	Valid
5	0,680	0,278	Valid
6	0,768	0,278	Valid
7	0,382	0,278	Valid
8	0,808	0,278	Valid

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Dari data tabel di atas, dapat di lihat bahwa dari 8 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, di mana nilai *r*_{hitung} lebih besar daripada nilai



rtabel yaitu sebesar 0,278. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,824	12	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,925	14	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,771	8	0,600	Reliabel

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil 4.11, menunjukkan bahwa variabel independen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yaitu variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,824, variabel lingkungan kerja (X2) 0,925 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai yang reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

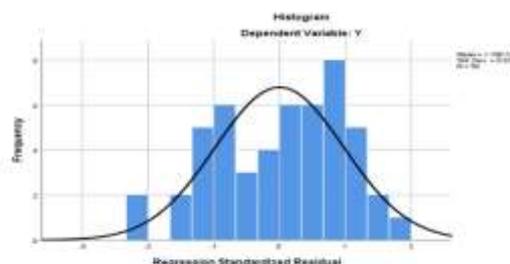
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.086
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
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 SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*. hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window* seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 P-P Plot Uji Normalitas-Penyebaran Titik Residual
Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Pada gambar di 4.2 dapat di lihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	-1.993	1.985				-1.004	.320
1	Disiplin Kerja	.014	.047	.015	.299	.766	.680	1.471
	Lingkungan Kerja	.585	.032	.947	18.305	.000	.680	1.471

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,680 dan lingkungan kerja sebesar 0,680, di mana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1. nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,471 serta variabel lingkungan kerja sebesar 1,471 di mana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 ^a	.914	.911	1.69411	2.271

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Pada tabel 4.17 dapat di lihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,271 dan sesuai pada pedoman uji Durbin-Watson nilai 2,271 ada di antara 1.550 – 2,460 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak ada autokorelasi.

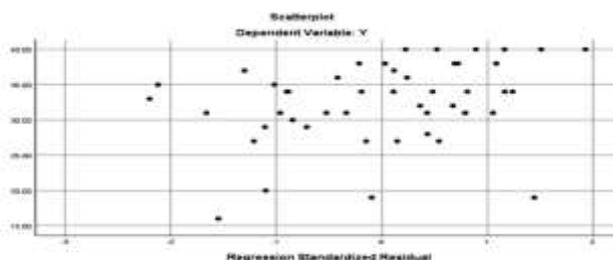
d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.640	1.071		.598	.553
	X1	.021	.025	.149	.848	.401
	X2	-.005	.017	-.055	-.313	.755

a. Dependent Variable: ABSResid
Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.18, maka menjelaskan bahwa hasil dari kedua variabel di atas dengan menggunakan metode uji *glejser* diperoleh nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat diartikan data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data SPSS diolah 2024



Pada gambar 4.3 di atas dapat di lihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* di atas menunjukkan bahwa :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja
3. Penyebaran titi-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedaktisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.954	5.385		1.477	.146
	X1	.500	.109	.552	4.583	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 7,954 + 0,500 X1$$

X1= Disiplin Kerja

Y = Kinerja karyawan

Artinya nilai konstant sebesar 7,954 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,954. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,500 yaitu menunjukkan pengaruh searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebagai besaran satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,500 satuan

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.618	1.524		-1.062	.294
	X2	.590	.026	.956	22.624	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = -1,618 + 0,590 X2$$

Di mana :



X2= Lingkungan Kerja

Y = Kinerja karyawan

Artinya nilai konstant sebesar -1,618 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai -1,618. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,590 yaitu menunjukkan pengaruh searah yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebagai besaran satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,590 satuan

Tabel 4.21
Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.993	1.985		-1.004	.320
	X1	.014	.047	.015	.299	.766
	X2	.585	.032	.947	18.305	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.21 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -1,993 + 0,014 X1 + 0,585 X2$ dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -1.993 menyatakan jika tidak ada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka kinerja karyawan (Y) sebesar -1.993.
- Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,014 menyatakan bahwa penambahan 1 point variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan 0,014.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) 0,585 menyatakan penambahan 1 point variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan 0,585.

4. Uji hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.954	5.385		1.477	.146
	Disiplin Kerja	.500	.109	.552	4.583	.000

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,583 > 2.010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. 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 4.23
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.618	1.524		-1.062	.294
	Lingkungan Kerja	.590	.026	.956	22.624	.000

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22,624 > 2,010)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan



demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.24
Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1441.430	2	720.715	251.120	.000 ^b
	Residual	134.890	47	2.870		
	Total	1576.320	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(251.120 > 3,200)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.25
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,552 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya variabel disiplin kerja (X1) memiliki tingkat hubungan yang **sedang** terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.26
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.956**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,956 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,999 artinya variabel lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan (Y)



Tabel 4.27
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.566**	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.566**	1	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.552**	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,566 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang **sedang** terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.290	4.779

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Data tabel 4.28 dapat di lihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,304. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya kinerja karyawan sebesar 30,4% yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Tabel 4.29
Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.912	1.677

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Data tabel 4.29 dapat di lihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,914. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya kinerja karyawan sebesar 91,4% yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Tabel 4.30
Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.911	1.694

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Data tabel 4.30 dapat di lihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,914. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya kinerja karyawan sebesar 91,4% yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-



10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,552 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya variabel disiplin kerja (X1) memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel dengan nilai $(4,583 > 2,010)$. dan tingkat signifikan 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,956 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,999 artinya variabel lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 91,4% sedangkan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel dengan nilai $(22,624 > 2,010)$ dan tingkat signifikan 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,566 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 91,4% sedangkan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa nilai fhitung lebih besar daripada ftabel dengan nilai $251,120 > 3,200$ dan tingkat signifikan 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawiro Sudarso, JENIUS. Vol. 3, No. 2, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Januari 2020.
- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing, Yogyakarta.



- Afandi.P, (2018). Jurnal Bisnis Kolega (JBK). Volume 5. No.2. Hal. 2621-8291. <https://ejournal.pinci.ac.id/index.php/jbk/article/view/37/16>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT) 4(3):235-244
- Bambang Wahyudi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Dhaki, A.S (2020). Deepublish. Fahmi, I. (2017). Cetakan 1 Bandung : Alfabeta
- Diana Azwina Dan Fadhil Rijalul M, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.5, No.2, Maret 2022.
- Erdiansyah, Journal Ecoment Global. Volume 1 Nomor 1, Universitas PGRI, 2016.
- Feel, H.N. (2018). Jurnal Penelitian Ipteks. 3(2), 176-185.
- Firmansyah, M.A., Mahardhika,B.W.(2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendra, Sugiati T, Sari Dewi M. 2018. Jurnal Wawasan manajemen. Volume 6. No. 1. Hlm. 10-25.
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Jurnal JIM UPB Vol 6 No. 2
- I Nyoman Marayasa Dan Anggi Faradila, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Oktober 2019.
- Kemas Vivi Andayani dan Jeni Ariska, Jurnal Perkusi, Vol.1, No.3, Juli 2021.
- Lestary, L & Harmon. (2017). Jurnal Riset Bisnis & Investasi. 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappasomba, dkk. (2017). Jurnal Economics Bosowa, 3 (7), 110-123.
- Pereira, Santiago dan Said, Syahnur. (2019). Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 2 No 2.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen
- Priehadi Dhasa Eka, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Juli 2021.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, (2019). *Strategis dan Langkah-Langkah Penelitian*, Ed. 1, Cet. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.



Veithzal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Veithzal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956

Wisantyo, N.I dan Harries Madiistriyatno. (2018). *Jurnal MIX*, Vol 5, No. 1, 54-69.