



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN AREA CIRENDEU

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. Pawnshop CIRENDEU AREA

Veniawati¹, Bachtiar Arifudin H²

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

Email : veniawati8@gmail.com¹, dosen01773@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 11-02-2025

Published : 14-02-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Environment and Work Discipline on employee performance at PT Pegadaian Area Cirendeu, both partially and simultaneously. This study was conducted using quantitative research methods involving employees as samples. The sample used was a saturated sample with a total sample of 65 people. Also, this study uses various research tests, namely validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test. The results of the study obtained a multiple regression equation $Y = 6.272 + 0.414X_1 + 0.436 X_2$. The regression coefficient value on the performance variable of 6.272 concluded that if work environment (X_1) and discipline (X_2) remain (do not change) then the performance consistency value (Y) is 6.272. Based on the results of the t-test for Work Environment on Performance of $5.932 > 1.669$ with sig. $0.000 < 0.05$. Thus, H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, thus indicating that there is a significant influence between the work environment on employee performance. While discipline on Performance is $5.793 > 1.669$ with sig. $0.000 < 0.05$. Thus, H_02 is rejected and H_{a2} is accepted, thus partially indicating that there is a significant influence between work discipline on employee performance. The results of the F test of Work Environment and Work Discipline on Performance are $23.939 > 3.145$ with sig. $0.000 < 0.05$. Thus, H_03 is rejected and H_{a3} is accepted, This means that there is a significant influence simultaneously between the work environment and work discipline on employee performance

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Area Cirendeu. baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para karyawan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 65 orang. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 6,272 + 0,414X_1 + 0,436 X_2$. Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja sebesar 6,272



menyimpulkan bahwa jika lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 6,272. Berdasarkan Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar $5,932 > 1,669$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin terhadap Kinerja sebesar $5,793 > 1,669$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga secara parsial terdapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja yaitu sebesar $23,939 > 3,145$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT Pegadaian (Persero) didirikan pada tanggal 1 April 1901, dan awalnya merupakan lembaga keuangan yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda. Tujuan awal dari Pegadaian adalah untuk memberikan akses kredit kepada masyarakat melalui sistem gadai yang mudah dan terpercaya. Seiring berjalannya waktu, PT Pegadaian telah berkembang menjadi perusahaan milik negara yang modern dan menjadi salah satu lembaga keuangan yang sangat dikenal di Indonesia.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. 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. Lingkungan kerja merupakan keikutsertaan segala aspek yang terhubung pada suatu pekerjaan seperti bahan yang digunakan, peralatan kerja yang digunakan. metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan ataupun kelompok. Memahami lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh Feel et al. (2018:178) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.



Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui table dibawah ini :

Tabel 1.1

Pra Survey Lingkungan Kerja yang tersedia di PT Pegadaian Area Cirendeu Pada Tahun 2023

No	Lingkungan Kerja	Baik		Kurang Baik		Total
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	
1.	Penerangan dalam ruangan sudah baik	35	55%	27	44,1%	62
2.	Suhu ruangan selalu sejuk sudah baik	31	50%	31	50%	62
3.	Ruangan selalu dalam keadaan bersih	35	58,80%	27	41,2%	62
4.	Keamanan di sekitar sudah baik	40	60%	22	40%	62
5.	Pewarnaan dinding ruangan sudah baik	32	50%	30	50%	62
6.	Suara dalam ruangan tidak terdengar bising	32	58.5%	30	41.5%	62

Sumber: PT Pegadaian Area Cirendeu, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa hasil pra-survey mengenai lingkungan kerja untuk penerangan dalam ruangan sudah baik medapat jawaban 35 baik dan 27 kurang baik, pewarna dinding ruangan sudah baik mendapat jawaban 31 baik dan 31 kurang baik, ruangan selalu dalam keadaan bersih mendapat jawaban 35 baik dan 27 kurang baik, pertukaran udara selalu sejuk mendapat jawaban 40 baik dan 22 kurang baik, suara dalam ruangan tidak terdengar bising mendapat jawaban 32 baik dan 30 kurang baik, dan untuk keamanan disekitar sudah baik mendapat jawaban 40 baik dan 30 kurang baik.

Berikut hasil data absensi disiplin kerja karyawan PT Pegadaian Area Cirendeu

Tabel 1.2

Daftar Absensi Karyawan di PT Pegadaian Area Cirendeu Pada Tahun 2019 - 2021

Tahun	Jumlah		Absen			Total
	Karyawan	Hari Kerja	Telat	Izin	Alfa	
2020	62	365	16	20	5	41
2021	62	365	15	30	10	55
2022	62	365	10	15	5	30
2023	62	365	5	10	5	20

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawam PT Pegadaian Area Cirendeu dalam hal kehadiran pda beberapa taun kebelakang yaitu 2020,2021,2022 dan 2023 dinilai belum maksimal, karena tingkat kehadiran pegawai masih cukup tinggi, dalam setahun terdapat 55 pegawai yang tidak hadir pada tahun 2021 dengan adanya masa pandemic covid-19 dan tidak adanya WFH (Work From Home)



Berdasarkan hasil penelitian menggunakan G-form yang dilakukan oleh PT Pegadaian Area Cirendeudeu terhadap karyawannya ditemukan nilai-nilai kinerja karyawan PT Pegadaian Area Cirendeudeu

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan yang Dilakukan Oleh PT Pegadaian Area Cirendeudeu Pada Tahun 2020 – 2023 Pra Survey

No.	Kegiatan Tugas Jabatan	Target (%)	2020 %	2021 %	2022 %	2023 %
1.	Kualitas	100%	80%	65%	79%	80%
2.	Kuantitas	100%	75%	70%	85%	79%
3.	Pelaksanaan Tugas	100%	87%	70%	81%	80%
4	Tanggung jawab	100%	90%	85%	90%	90%
5	Kerjasama	100%	85%	70%	80%	88%
	Rata-rata	100%	100%	67%	79%	95%

Sumber: PT Pegadaian Area Cirendeudeu 2020

Tahun 2020 sebab pencapaian KPI mencapai 100%, sesuai dengan target yang ditetapkan. faktor positif kemungkinan besar, pada tahun 2020, PT Pegadaian Area Cirendeudeu memiliki manajemen yang efektif, pelatihan karyawan yang memadai, dan kondisi operasional yang stabil. akibat hasil positif kinerja yang sangat baik ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang ditetapkan, meningkatkan kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional. tahun 2021 sebab pencapaian KPI menurun menjadi 67% meskipun target tetap 100%

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:121) “uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*”

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:130) “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 digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen



- 3) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.
- d. Uji Regresi Linier
Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019:192) “Analisis regresi linier berganda dilakukan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor manipulasi”.
- e. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- f. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- g. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,666	0,244	Valid
Pertanyaan 2	0,660	0,244	Valid
Pertanyaan 3	0,794	0,244	Valid
Pertanyaan 4	0,697	0,244	Valid
Pertanyaan 5	0,727	0,244	Valid
Pertanyaan 6	0,822	0,244	Valid
Pertanyaan 7	0,778	0,244	Valid
Pertanyaan 8	0,800	0,244	Valid
Pertanyaan 9	0,683	0,244	Valid
Pertanyaan 10	0,615	0,244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)



Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,244), sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak diolah lebih lanjut sebagai data penelitian, seperti yang terlihat pada Tabel 4.1. di atas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,512	0,244	Valid
Pertanyaan 2	0,739	0,244	Valid
Pertanyaan 3	0,794	0,244	Valid
Pertanyaan 4	0,744	0,244	Valid
Pertanyaan 5	0,703	0,244	Valid
Pertanyaan 6	0,708	0,244	Valid
Pertanyaan 7	0,769	0,244	Valid
Pertanyaan 8	0,723	0,244	Valid
Pertanyaan 9	0,729	0,244	Valid
Pertanyaan 10	0,716	0,244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,244), sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak diolah lebih lanjut sebagai data penelitian, seperti yang terlihat pada Tabel 4.2. di atas

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

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,736	0,244	Valid
Pertanyaan 2	0,764	0,244	Valid
Pertanyaan 3	0,803	0,244	Valid
Pertanyaan 4	0,843	0,244	Valid
Pertanyaan 5	0,850	0,244	Valid
Pertanyaan 6	0,815	0,244	Valid
Pertanyaan 7	0,797	0,244	Valid
Pertanyaan 8	0,710	0,244	Valid
Pertanyaan 9	0,715	0,244	Valid
Pertanyaan 10	0,685	0,244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data Tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,244), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independent* dan *Dependent*

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan kerja (X1)	0,900	0,600	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,890	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,925	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	6,66715516	
Most Extreme Differences	Absolute	,131	
	Positive	,070	
	Negative	-,131	
Test Statistic		,131	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,008	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,007	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,005
		Upper Bound	,009

a. Test distribution is Normal.

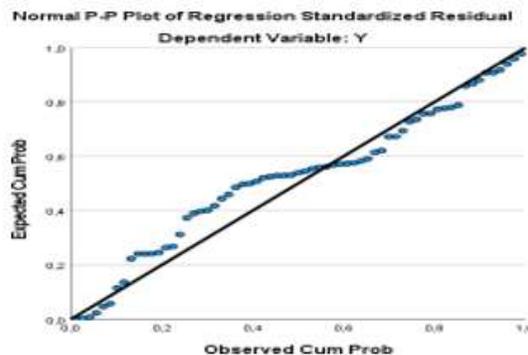
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,08 > 0,05$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan *SPSS* Versi 27 yang dapat dilihat pada gambar 4.3.



Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Gambar 4. 1
Grafik Q-Q plot Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal Q-Q *plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic*

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,272	4,930		1,272	,208		
	X1	,414	,133	,379	3,113	,003	,615	1,626
	X2	,436	,149	,355	2,915	,005	,615	1,626

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,615; dan disiplin kerja sebesar 0,615, yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 3,085; serta lingkungan kerja sebesar 1,626 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinieritas



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 ^a	,436	,418	6,77384	2,122

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai *durbin watson* adalah sebesar 2,122 termasuk dalam rentang 1,550-2,460 dengan kriteria tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada Tabel 4.9, pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,538; dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,548 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai lebih lanjut sebagai data penelitian

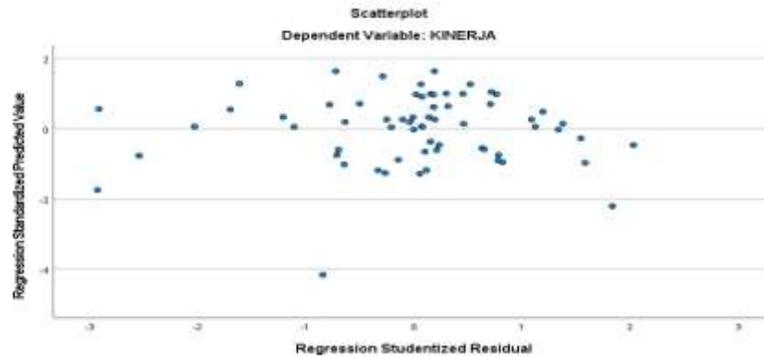
Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Rank Spearman*

Correlations

			X1	X2	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,547**	,538**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	65	65	65
	X2	Correlation Coefficient	,547**	1,000	,548**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	65	65	65
	Y	Correlation Coefficient	,538**	,548**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatter Plot* yang dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini.



Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Gambar 4. 2

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,803	4,197		3,527	,001
	LINGKUNGAN	,654	,110	,599	5,932	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil perhitungan tersebut, maka ternyata dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut. $Y = 14,803 + 0,654X1$

Artinya nilai konstanta (a) sebesar 14,803 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,803 koefisien regresi (b) sebesar 0, 0,654 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah; artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebagai sebesar satuan-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,826 satuan

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,089	5,094		1,980	,052
	DISIPLIN	,725	,125	,590	5,793	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)



Berdasarkan Tabel 4.19 hasil perhitungan tersebut, maka ternyata dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut. $Y = 10,089 + 0,725X1$

Artinya nilai konstanta (a) sebesar 10,089 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,089 koefisien regresi (b) sebesar 0,725 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah; artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebagai sebesar satuan-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,725 satuan

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,272	4,930		1,272	,208
	LINGKUNGAN	,414	,133	,379	3,113	,003
	DISIPLIN	,436	,149	,355	2,915	,005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,272 + 0,414X1 + 0,436X2$. Atas dasar persamaan regresi linier di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 6,272 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan(Y) hanya akan bernilai sebesar 6,272 poin.
- b. Nilai lingkungan (X1) sebesar 0,414 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,414 poin.
- c. Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,436 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,436 poin



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations		
		LINGKUNGAN		
		KINERJA		
Kendall's tau_b	LINGKUNGAN	Correlation Coefficient	1,000	,395**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	65	65
	KINERJA	Correlation Coefficient	,395**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,395 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,20 – 0,399; artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “rendah”

Tabel 4. 22
. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations		
		DISIPLIN		
		KINERJA		
Kendall's tau_b	DISIPLIN	Correlation Coefficient	1,000	,403**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	65	65
	KINERJA	Correlation Coefficient	,403**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,403 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599; artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “cukup kuat”.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,418	6,77384

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN
Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai Koefisien *korelasi* sebesar 0,660 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799; artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang “kuat” terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,358	,348	7,16560

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,358; maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,8%; sedangkan sisanya sebesar $(100 - 35,8\%) = 64,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	,348	,337	7,22611

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,348 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,8% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 34,8\%) = 65,2\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 25
Hasil Analisi Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,418	6,77384

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,436 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 43,6\%) = 56,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,803	4,197		3,527	,001
	LINGKUNGAN	,654	,110	,599	5,932	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,932 > 1,669)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka $H0_1$ ditolak, dan Ha_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,089	5,094		1,980	,052
	DISIPLIN	,725	,125	,590	5,793	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,793 > 1,669)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka $H0_2$ ditolak, dan Ha_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



Tabel 4. 30
Hasil Uji Simultan (Uji F) Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin
Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2196,893	2	1098,446	23,939	,000 ^b
	Residual	2844,861	62	45,885		
	Total	5041,754	64			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,939 > 3,145)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_{o3} ditolak, dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 14,803 + 0,654 X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,395 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang “rendah”, dengan koefisien determinasi sebesar 35,8%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,932 > 1,667)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{o1} ditolak, dan H_{a1} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 10,089 + 0,725 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,403 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 34,8%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,793 > 1,667)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{o2} ditolak, dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 6,272 + 0,414 X1 + 0,436 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang “cukup kuat”, dengan koefisien determinasi sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(23,939 > 3,145)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{o3} ditolak, dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pegadaian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260–270. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.852>
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651–5658. <https://doi.org/10.33758/mbi.v15i11.1165>
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 86–91. <https://doi.org/10.56338/jsm.v5i2.290>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). The Effect of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v3i2.1892>
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 3(2), 130–139. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/10829>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.30741/wiga.v2i1.64>
- Harahap, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i1.228>
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hovifa, I. N., Rani, R., & Purwatiningsih, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 87–101. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i3.348>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7053>
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44.



- <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ririmasse, O. (2021). Pengaruh Country of Origin terhadap Perceived Quality dengan Moderasi Etnosentrik Konsumen di Kota Ambon. *PELUANG*, 15(1). Retrieved from <https://www.ojs.ukim.ac.id/index.php/pejuang/article/view/545>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Media Utama.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syardiansah, S., & Utami, M. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 1961. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v5i2.2144>
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 880–887. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.749>
- Yudianto, Nurmalina, P., Ardianto, Y. T., & Harsono, H. (2018). The Influence Of The Working Environment, Safety And Occupational Health Of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 18–25. Retrieved from <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/3756/>