



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV BAGAS JAYA ABADI PASAR KEMIS TANGERANG

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV BAGAS JAYA ABADI PASAR KEMIS TANGERANG

Dinda Rismawati¹, Angga Rovita²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dindarisma1903@gmail.com^{1*}, dosen1667@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 02-04-2025

Revised : 04-04-2025

Accepted : 06-04-2025

Published : 08-04-2025

Abstract

This study aims to examine the effect of discipline and work environment on employee performance at CV Bagas Jaya Abadi. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consists of 70 respondents, with the sampling technique using saturated sampling, where the entire population is used as the sample. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of the study show that the t-count value for the work discipline variable is $4.078 > t\text{-table } 1.667$, indicating that work discipline significantly affects employee performance. The t-count value for the work environment variable is $5.138 > t\text{-table } 1.667$, indicating that the work environment significantly affects employee performance. The F-count value obtained is $22.420 > F\text{-table } 3.13$, which concludes that work discipline and the work environment simultaneously affect employee performance. The R Square value is 0.401, indicating that the variables of work discipline and work environment contribute 40.1% to employee performance, while the remaining 59.9% is influenced by other factors not examined in this study

Keywords: *Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bagas Jaya Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung yang diperoleh variabel disiplin kerja sebesar $4,078 > t\text{-tabel } 1,667$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar $5,138 > t\text{-tabel } 1,667$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung yang diperoleh sebesar $22,420 > F\text{-tabel } 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square adalah 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan



lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 40,1% terhadap variabel kinerja karyawan, sementara sisanya yaitu 59,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal penting dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, oleh karna itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor penting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada didalam suatu perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang, yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mampu mengkombinasikan manajemen sumber daya yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mengelola suatu organisasi seorang pemimpin harus mampu mengelola berbagai tipe sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada di dalam suatu perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja setiap karyawan dapat ditingkatkan. Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan di CV Bagas Jaya Abadi, ditemukan bahwa kinerja karyawan terbilang masih belum optimal berdasarkan kuantitas hasil produksi yang didapatkan selama satu terakhir 2024. Tabel kuantitas kerja karyawan yang dapat disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kuantitas Produksi CV Bagas Jaya Abadi (2024)

Bulan	Target Produksi (Pasang Sepatu)	Target Produksi Aktual (Pasang Sepatu)	Selisih (Target-Aktual)	Presentase Pencapaian
Januari	5000	4923	77	98,46%
Februari	5000	4876	124	97,52%
Maret	5000	4948	52	98,96%
April	5000	4881	118	97,62%
Mei	5000	4837	163	96,74%
Juni	5000	4998	2	99,98%
Juli	5000	4889	111	97,78%
Agustus	5000	4853	147	97,06%
September	5000	4912	88	94,24%
Oktober	5000	4512	488	90,24%
November	5000	3924	1076	78,48%
Desember	5000	3412	1558	68,24%

Sumber: CV Bagas Jaya Abadi (2024)



Penurunan produksi sepatu pada CV Bagas Jaya Abadi yang signifikan sejak bulan Oktober hingga Desember menunjukkan adanya masalah kinerja karyawan yang terukur. Berdasarkan data produksi, rata-rata capaian produksi pada Januari hingga September mencapai 97,85% dari target, namun menurun drastis menjadi 78,32% dalam tiga bulan terakhir tahun tersebut. Produksi aktual mencapai titik terendah pada Desember, yaitu 3.412 pasang sepatu, dengan selisih 1.588 pasang dari target yang telah ditetapkan

Tabel 1.2 Rekapitulasi absensi karyawan (2023-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja	Sakit	Izin	Alpha	Total	Presentase Ketidakhadiran
2022	70	288	56	27	32	115	39,93% / 100%
2023	70	288	46	42	35	123	42,70% / 100%
2024	70	288	45	40	48	133	46,18% / 100%

Sumber: CV Bagas Jaya Abadi, 2024

Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan dari tahun 2022 hingga 2024, terdapat peningkatan angka ketidakhadiran setiap tahunnya. Pada tahun 2022, persentase ketidakhadiran mencapai 39,93% dari total 100%. Angka ini meningkat menjadi 42,70% pada tahun 2023, menunjukkan kenaikan sebesar 2,7% dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya, pada tahun 2024, persentase ketidakhadiran kembali meningkat menjadi 46,18%, atau naik sebesar 3,48% dibandingkan tahun 2023

Tabel 1.3 Data Lingkungan Kerja Fisik Pada CV Bagas Jaya Abadi Pasar Kemis Tangerang

No	Fasilitas	Jumlah	Keadaan	
			Baik	Rusak
1	Penerangan (Lampu)	100	80	30
2	Meja Kerja	40	21	19
3	Kursi	130	62	68
4	Kipas	35	15	20
5	Kamar Mandi	2	1	1
6	Air Conditioner (AC)	2	0	2
7	Mushola	1	1	0

Sumber : Hasil Wawancara (2024)

Berdasarkan data lingkungan fisik pada CV Bagas Jaya Abadi, terlihat bahwa sejumlah fasilitas mengalami kerusakan yang signifikan dan memerlukan perhatian untuk segera diperbaiki. Dari 100 unit penerangan (lampu), 30 unit di antaranya dalam kondisi rusak, hal ini tentunya dapat mengganggu kenyamanan visual dan efektivitas penggunaan ruang. Pada meja kerja, 19 unit dari 40 unit yang ada juga rusak, yang berpotensi mengurangi produktivitas dan kenyamanan kerja. Fasilitas Air Conditioner (AC) juga memerlukan perhatian serius, karena kedua unit yang ada dalam kondisi rusak total, yang berdampak pada kualitas udara dan suhu ruangan yang tidak nyaman. Meskipun mushola dalam keadaan baik, kerusakan fasilitas lainnya tetap menunjukkan perlunya perbaikan menyeluruh



Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Non Fisik Pada CV Bagas Jaya Abadi Pasar Kemis Tangerang

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Karyawan
		Total	%	Total	%	
	Hubungan Dengan Pimpinan					
1	Dukungan dan perhatian yang diberikan pemimpin membuat pegawai semangat bekerja	25	35,7%	45	64,3%	70
	Hubungan sesama rekan kerja					
2	Kerjasama yang dilakukan oleh para pegawai telah terjalin dengan baik	43	61,4%	27	38,6%	70
	Kelancaran komunikasi					
3	Keterbukaan dalam berkomunikasi antara pimpinan terhadap bawahan telah terjalin dengan lancar dan baik	30	42,9%	40	57,2%	70
	Jumlah	70 Karyawan				

Sumber : Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan data hasil pra survei diatas terkait lingkungan kerja non fisik, terindikasi salah satu faktor yang membuat tidak maksimalnya kinerja yang dilakukan karyawan adalah suara kebisingan yang membuat para karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja. Terdapat 64,3% sebagian besar pegawai yang merasa bahwa dukungan dan perhatian yang diberikan pemimpin tidak cukup memadai dapat mengindikasikan kurangnya keterlibatan atau kepedulian manajerial terhadap kesejahteraan dan motivasi pegawai. Ketidacukupan dukungan ini dapat menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai, yang pada gilirannya menurunkan semangat kerja mereka. Selanjutnya terdapat 57,2% menunjukkan kelancaran komunikasi dan keterbukaan antara pimpinan dan bawahan yang dinyatakan tidak memadai, informasi mungkin tidak mengalir dengan baik di dalam organisasi. Terakhir terkait hubungan antar rekan kerja dan kerjasama yang terjalin dengan baik menunjukkan adanya masalah dalam dinamika tim. Mungkin terdapat konflik interpersonal, kurangnya kolaborasi, atau bahkan ketidakcocokan antara individu yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi tim. Ketika pegawai tidak merasa nyaman dengan rekan kerjanya, mereka mungkin cenderung untuk menarik diri, sehingga menghambat kerja sama yang efektif

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama



2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linier

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Analisis linier sederhana adalah pengaruh secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Ghazali (2018: 367) koefisien korelasi merupakan uji untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval atau ratio

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

6. Uji Hipotesis

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji statistic t (uji t). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh, satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen atau terikat. Hipotesis dalam statistik adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter sama dengan nol, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,976	0,235	Valid
	X1.2	0,977	0,235	Valid
	X1.3	0,965	0,235	Valid
	X1.4	0,971	0,235	Valid
	X1.5	0,976	0,235	Valid
	X1.6	0,973	0,235	Valid
	X1.7	0,980	0,235	Valid
	X1.8	0,980	0,235	Valid
	X1.9	0,971	0,235	Valid
	X1.10	0,980	0,235	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024



Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9, diketahui seluruh pertanyaan yang digunakan dalam pada variabel disiplin kerja memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,965 – 0,980 lebih besar dari r tabel 0,235 atau (r hitung $>$ r tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,916	0,235	Valid
	X2.2	0,909	0,235	Valid
	X2.3	0,864	0,235	Valid
	X2.4	0,933	0,235	Valid
	X2.5	0,920	0,235	Valid
	X2.6	0,947	0,235	Valid
	X2.7	0,942	0,235	Valid
	X2.8	0,907	0,235	Valid
	X2.9	0,923	0,235	Valid
	X2.10	0,916	0,235	Valid
	X2.11	0,902	0,235	Valid
	X2.12	0,946	0,235	Valid
	X2.13	0,913	0,235	Valid
	X2.14	0,929	0,235	Valid
	X2.15	0,924	0,235	Valid
	X2.16	0,909	0,235	Valid
	X2.17	0,889	0,235	Valid
	X2.18	0,902	0,235	Valid
	X2.19	0,925	0,235	Valid
	X2.20	0,922	0,235	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10, diketahui seluruh pertanyaan yang digunakan dalam pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,864 – 0,947 lebih besar dari r tabel 0,235 atau (r hitung $>$ r tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,868	0,235	Valid
	Y.2	0,965	0,235	Valid
	Y.3	0,955	0,235	Valid
	Y.4	0,958	0,235	Valid
	Y.5	0,962	0,235	Valid
	Y.6	0,973	0,235	Valid
	Y.7	0,968	0,235	Valid
	Y.8	0,968	0,235	Valid
	Y.9	0,953	0,235	Valid
	Y.10	0,965	0,235	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.11, diketahui seluruh pertanyaan yang digunakan dalam pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,868 – 0,973 lebih besar dari r tabel 0,235 atau (r hitung $>$ r tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas r	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,994	0,60	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,990	0,60	20	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,989	0,60	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 untuk ketiga variabel yaitu disiplin kerja sebesar 0,994, lingkungan kerja sebesar 0,990, dan kinerja karyawan sebesar 0,989. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini sudah reliabel dan dapat diterima dengan baik

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

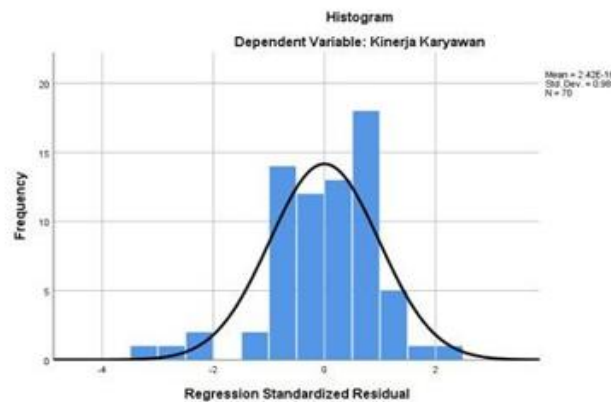
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.98634151
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.078
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 ^a
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.13 diatas, hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) pada penelitian ini diperoleh sebesar 0.190, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini distribusi normal

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan analisis grafik probability plot dan histogram. Pada pendekatan histogram, data dianggap berdistribusi normal jika tidak terdapat kelengkungan yang signifikan ke kiri atau ke kanan. Sedangkan pada pendekatan grafik probability plot, data dianggap berdistribusi normal jika titik-titik data mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas berupa gambar histogram dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:

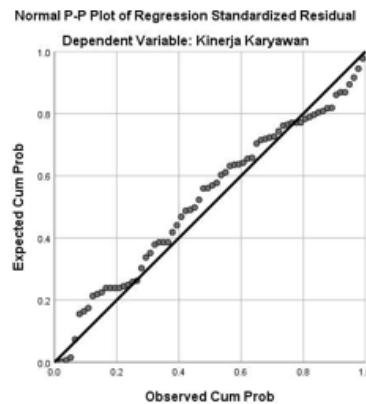


Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan histogram pada gambar 4.1, diketahui pola distribusinya tidak menunjukkan deviasi yang signifikan kearah kanan atau kiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji ini menunjukkan distribusi yang normal

Hasil uji normalitas berupa grafik *probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan probability plot pada gambar 4.2, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik normal plot tersebar di sekitar garis diagonal, mengikuti pola garis diagonal serta pola model regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang dianalisis memiliki distribusi yang normal, sehingga uji normalitas dapat dikatakan terpenuhi dan berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistic	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.963	1.038
	Lingkungan Kerja	.963	1.038

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.14, diketahui nilai tolerance untuk variabel komunikasi sebesar 0,963 dan untuk variabel lingkungan kerja 0,963, nilai-nilai tersebut < 1.



Selain itu, nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel komunikasi adalah 1,038 dan untuk variabel lingkungan kerja adalah 1,038, nilai- tersebut < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	.401	.383	7.08985	1.556
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.15, regresi model ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi, yang terbukti dari nilai Durbin-Watson sebesar 1,556 yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

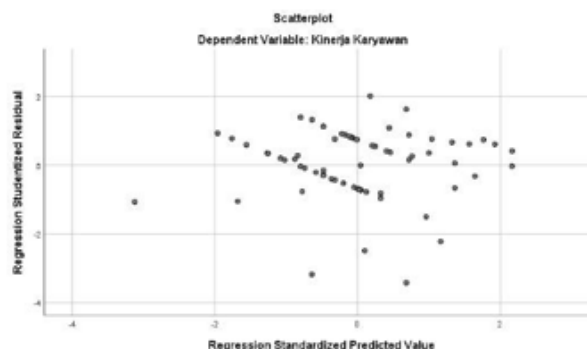
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.146	2.464		.041
	Disiplin Kerja	-.065	.051	-.154	.210
	Lingkungan Kerja	.037	.030	.151	.221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.16, untuk model uji glejser variabel disiplin kerja (X1) nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,210, sementara untuk lingkungan kerja (X2) nilai signifikan adalah 0,221. Kedua variabel independen ini menunjukkan nilai signifikan (Sig) > 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas yang signifikan, sehingga model regresi ini layak digunakan

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui scatter plot, Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatter plot dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot



Berdasarkan ilustrasi gambar 4.3, diketahui titik-titik tidak mengikuti pola penyebaran yang konsisten atau tidak membentuk pola yang dapat diidentifikasi dengan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang signifikan pada model regresi ini, sehingga model regresi ini dapat dianggap sesuai untuk digunakan

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.384	3.892		.019
	Disiplin Kerja	.298	.081	.355	.000
	Lingkungan Kerja	.229	.048	.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.19, dapat diketahui bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 9,384 + 0,98X_1 + 0,229X_2$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,384 menyatakan bahwa jika disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai konsistensi kinerja karyawan sebesar 9,384.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,298 menyatakan jika disiplin kerja bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,298 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai lingkungan kerja
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,229 menyatakan jika lingkungan kerja bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,229 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai disiplin kerja

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.443**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Hasil olah data SPSS, 205

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi secara parsial variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,443 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang



Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji koefisien korelasi secara parsial variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,529 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.383	7.08985

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan analisis simultan pada tabel 4.22, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,633. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel independen (X1 dan X2) berhubungan kuat dengan variabel dependen (Y).

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.197	.185	8.15032

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada tabel 4.23, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,197. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 19,7% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sementara sisanya yaitu 80,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain



Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.269	7.71703

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada tabel 4.24, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,280. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 28% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sementara sisanya yaitu 72%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.383	7.08985

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.24, ditemukan bahwa nilai R Square adalah 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 40,1% terhadap variabel kinerja karyawan, sementara sisanya yaitu 59,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4.26 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.662	3.362		.000
	Disiplin Kerja	.372	.091	.443	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada tabel 4.26, nilai t-hitung yang diperoleh variabel disiplin kerja sebesar 4,078 lebih besar dari t-tabel 1,667 dan nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



Tabel 4.27 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.686	3.453		.000
	Lingkungan Kerja	.263	.051	.529	5.138 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada tabel 4.27, nilai t-hitung yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar 5,138 lebih besar dari t-tabel 1,667 dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2253.967	2	1126.983	22.420
	Residual	3367.819	67	50.266	
	Total	5621.786	69		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji simultan (F) pada tabel 4.28, nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 22,420 lebih besar dari F-tabel 3,13 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis pada penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bagas Jaya Abadi. Hubungan ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 21,662 + 0,372X_1$ serta koefisien korelasi sebesar 0,443 dengan demikian variabel disiplin kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang. koefisien determinasi sebesar 0,197 menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja karyawan sebesar 19,7% dipengaruhi oleh disiplin kerja. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan t-hitung $4,078 > t\text{-tabel } 1,667$ dan nilai p value $0,000 < 0,05$ maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bagas Jaya Abadi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bagas Jaya Abadi. Hubungan ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 17,686 + 0,263X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,529 dengan demikian variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,280 menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja karyawan sebesar 28% dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t-hitung $5,138 > t\text{-tabel } 1,667$ dan nilai p value $0,000 < 0,05$ maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bagas Jaya Abadi



3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bagas Jaya Abadi. Persamaan untuk hubungan simultan ini adalah $Y = 9,384 + 0,98X_1 + 0,229X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,633 dengan demikian variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,401 menunjukkan bahwa 40,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Uji hipotesis secara simultan menunjukkan $F_{hitung} 22,420 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bagas Jaya Abadi

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. *Skripsi*. Pertamina University.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Deni, M. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 53-65.
- Dinantara, M. D., & Anggraini, N. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi*, 2(3), 382-389.
- Edison, A. A. (2016). Perancangan Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard Dan Penentuan Prioritas Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada PT. Andromeda Galacticorp Surabaya). *Skripsi*. Universitas Airlangga.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogyakarta: Laksana Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. 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.
- Irviani, F. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Kristina, N., dan Widyaningrum, W. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Mulyadi, U. K., & Khomisah, U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336-346.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. *Skripsi*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Rivai, E., dan Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209-217.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2(2), 57-72.



- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: pustaka Baru Press
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223-229.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UKM Industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). *Jurnal Agregat*, 4(1).
- 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.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 51-57.