JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. PRISMA MANDIRI SELARAS KOTA DEPOK

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. PRISMA MANDIRI IN HARMONY WITH DEPOK CITY

Muhamad Daffa Hilal Nabhan[1], Jeni Andriani[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : daffa.hilal24@gmail.com[1], dosen00436@unpam.ac.id[2*]*

Article Info

Article history :
Received : 21-04-2025
Revised : 23-04-2025
Accepted : 24-04-2025
Pulished : 26-04-2025

Abstract

This study aims to determine the simultaneous effect of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Prisma Mandiri Selaras in Depok City. This research uses a quantitative approach with an associative method. Data collection was carried out using a questionnaire, and the population in this study consisted of 70 employees at PT. Prisma Mandiri Selaras in Depok City. The sampling technique used was saturated sampling, with 70 respondents. The data analysis method employed simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-test, and simultaneous F-test. The results of the study show that: The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Prisma Mandiri Selaras in Depok City, which can be proven from the simple linear regression equation Y = 10.941 + 0.752 X1. The correlation value is 0.707 (strong). The coefficient of determination is 50.0%. The t-count value is 8.244 > t-table 1.995 with a significance of 0.000 < 0.05. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Prisma Mandiri Selaras in Depok City, as evidenced by the simple linear regression equation Y = 11.948 + 0.715 X2. The correlation value is 0.757 (strong). The coefficient of determination is 57.2%. The t-count value is 9.542 > t-table 1.995 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously, the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Prisma Mandiri Selaras in Depok City, which can be demonstrated by the multiple linear regression equation Y = 6.986 + 0.371 X1 + 0.485 X2. The correlation value is 0.797 (strong). The coefficient of determination is 63.5%. The F-count value is 58.191 > F-table 2.742 with a significance level of 0.000 < 0.05

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Mandiri Selaras di Kota Depok. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Prisma Mandiri Selaras di Kota Depok yaitu sebanyak 70 orang pegawai, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 70 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Mandiri Selaras di Kota Depok hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana Y = 10,941 + 0,752 X_1. Nilai korelasi sebesar 0,707 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 50,0%. Nilai t_{hitung} 8,244 > t_{tabel} 1,995 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Mandiri Selaras di Kota Depok hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana Y = 11,948 + 0,715 X_2. Nilai korelasi sebesar 0,757 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 57,2%. Nilai t_{hitung} 9,542 > t_{tabel} 1,995 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan lingkungan kerja disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Mandiri Selaras di Kota Depok hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda Y = 6,986 + 0,371 X_1 + 0,485 X_2, Nilai korelasi sebesar 0,797 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 63,5%. Nilai F_{hitung} 58,191 > F_{tabel} 2,742dengan tingkat siginifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu kunci kemajuan suatu perusahaan adalah mengandalkan pelaksanaan pekerja yang baik dan menyenangkan, baik secara langsung maupun secara implisit menambah nilai organisasi, yang mencakup kepentingan dalam dan luar organisasi. Kinerja yang baik merupakan konsekuensi dari nilai dan jumlah yang dicapai oleh seorang spesialis dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga asosiasi perlu menentukan prosedur yang tepat, terutama dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, termasuk fleksibilitas, otoritas. juga, tanggung jawab, disiplin dan dukungan

Dalam mencapai kinerja luar biasa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja. Di antara sekian banyak variabel tersebut, ada 2 faktor yang sangat berpengaruh, yaitu lingkungan Kerja dan Disiplin. Berdasarkan hal-hal diatas, penulis ingin meneliti bahwa adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan kinerja." Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Sebenarnya para karyawan bisa mengetahui seberapa besar pamerannya melalui cara-cara biasa, misalnya penilaian positif atau negatif dari atasan, rekan kerja, bahkan bawahan, berikut data kinerja karyawan PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok pada tabel 1.1 sebagai berikut :

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1.1
Data Kinerja karyawan PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok
Tahun 2020 – 2023

No	Aspek-Aspek Yang Dinilai	Target	Pencapaian Pertahun (%)			
			2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	80%	74%	72%	78%
2	Kuantitas Kerja	100%	75%	76%	70%	81%
3	Disiplin Kerja	100%	66%	74%	65%	79%
4	Kerjasama Dalam Hubungan Antar Rekan Kerja & Atasan	100%	64%	61%	63%	72%
5	Pengetahuan Dan Keterampilan	100%	71%	65%	70%	85%
6	Kreatifitas Dalam Bekerja	100%	75%	63%	60%	70%
7	Inisiatif Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Ditugaskan	100%	74%	86%	89%	63%
8	Perhatian Terhadap Perusahaan	100%	80%	84%	76%	69%
Rata-Rata		100%	**73.12**	**72.87**	**70.62**	**74.62**

Sumber: PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok dari tahun 2020 hingga 2023 mengalami fluktuasi pada berbagai aspek yang dinilai, yaitu produktivitas kerja, kedisiplinan, pencapaian target, dan kualitas pelayanan. Pada tahun 2020, rata-rata kinerja karyawan berada pada capaian 73,12%, yang masuk dalam kategori "Cukup." Namun, terjadi penurunan pada tahun 2021 dan 2022 dengan rata-rata masing-masing 72,87% dan 70,62%, yang masih berada dalam kategori "Cukup." Kinerja karyawan menunjukkan perbaikan pada tahun 2023, mencapai 74,62%, tetapi masih belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 100%.

Tabel 1.2
Penilaian Kondisi Lingkungan Kerja PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok
Tahun 2021 – 2023

Tahun 2021					
No.	**Pernyataan Indikator**	**Baik**	**%**	**Kurang Baik**	**%**
1	Penerangan di tempat kerja	27 Alat	77%	8 Alat	23%
2	Suhu udara di tempat kerja	19 Alat	54%	16 Alat	46%
3	Kebisingan di tempat kerja	16 Alat	46%	19 Alat	54%
4	Mutu udara/Sirkulasi udara di tempat kerja	20 Alat	57%	15 Alat	43%
5	Keamanan di tempat kerja	25 Alat	71%	10 Alat	28%
Jumlah			**305**		**194**
Rata - Rata			**61%**		**39%**
Tahun 2022					
No.	**Pernyataan Indikator**	**Baik**	**%**	**Kurang Baik**	**%**
1	Penerangan di tempat kerja	25 Alat	71%	10 Alat	29%
2	Suhu udara di tempat kerja	16 Alat	46%	19 Alat	54%
3	Kebisingan di tempat kerja	14 Alat	40%	21 Alat	60%
4	Mutu udara/Sirkulasi udara di tempat kerja	18 Alat	51%	17 Alat	49%
5	Keamanan di tempat kerja	25 Alat	71%	10 Alat	28%
Jumlah			**279**		**220**
Rata - Rata			**56%**		**44%**

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tahun 2023					
No.	**Pernyataan Indikator**	**Baik**	**%**	**Kurang Baik**	**%**
1	Penerangan di tempat kerja	21 Alat	60%	14 Alat	40%
2	Suhu udara di tempat kerja	12 Alat	35%	23 Alat	65%
3	Kebisingan di tempat kerja	11 Alat	31%	24 Alat	68%
4	Mutu udara/Sirkulasi udara di tempat kerja	15 Alat	43%	20 Alat	57%
5	Keamanan di tempat kerja	25 Alat	71%	10 Alat	28%
Jumlah			**240**		**258**
Rata - Rata			**48%**		**52%**

Sumber: PT. Prisma Mandiri Selaras, 2024 (diolah)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penilaian lingkungan kerja pada PT. Prisma Mandiri Selaras selama tahun 2021 - 2023, terlihat adanya penurunan kondisi lingkungan kerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, rata-rata indikator kondisi lingkungan kerja yang dinilai "Baik" adalah sebesar 61%, sedangkan yang "Kurang Baik" sebesar 39%. Kondisi yang paling baik terlihat pada aspek penerangan di tempat kerja dengan pencapaian 77%, sementara masalah terbesar ada pada kebisingan, di mana 54% dari alat menunjukkan kondisi "Kurang Baik."

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan
PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kondisi Absen					Jumlah Kondisi Absen	Persentase (%)
		Terlambat	Izin	Cuti	Sakit	Alpa		
2020	56	257	226	50	259	171	963	5.82%
2021	56	167	160	40	158	196	721	7.77%
2022	56	257	211	50	225	253	996	5.62%
2023	56	168	140	40	253	264	865	6.47%
Jumlah		849	737	180	895	884	2680	19.20%

Sumber: PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 mengenai absensi karyawan PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok pada tahun 2020 hingga 2023, terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah ketidakhadiran karyawan di berbagai kategori, yaitu terlambat, izin, cuti, sakit, dan alpa

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan disiplin dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2019:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Alutokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

3. **Uji Regresi Linier**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier saru variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung". Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

4. **Uji Koefisien Korelasi**

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

5. **Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2019:350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen"

6. **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan." Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan ebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Indikator	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Suhu Udara	Saya merasa nyaman dengan suhu udara di tempat kerja.	0,820	0,235	Valid
	Suhu udara di tempat kerja membantu meningkatkan produktivitas kerja saya.	0,790		Valid
Kebisingan	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.	0,705		Valid
	Saya dapat bekerja dengan baik meskipun terdapat kebisingan di sekitar.	0,816		Valid
Penerangan	Penerangan di tempat kerja sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya.	0,810		Valid
	Saya merasa penerangan di tempat kerja cukup nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu lama.	0,822		Valid
Mutu Udara	Kualitas udara di tempat kerja sudah cukup baik sehingga saya merasa nyaman saat bekerja.	0,795		Valid
	Mutu udara di tempat kerja mendukung kesehatan saya selama bekerja.	0,856		Valid
Keamanan di tempat kerja	Saya merasa aman ketika berada di tempat kerja.	0,803		Valid
	Fasilitas keamanan di tempat kerja sudah memadai untuk melindungi karyawan dari bahaya.	0,699		Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai r hitung > r tabel, yaitu 0,235. Hal ini menandakan bahwa seluruh item atau pernyataan dalam instrumen penelitian variabel lingkungan kerja adalah **valid**. Dengan hasil tersebut, semua item dalam instrumen dapat digunakan untuk mengukur variabel serta layak untuk dianalisis dalam penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Indikator	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Frekuensi Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja.	0,854	0,235	Valid
	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	0,782		Valid
	Saya selalu mematuhi waktu istirahat dan kembali tepat waktu ke pekerjaan.	0,850		Valid

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

Indikator	Item Pernyataan	R h_{itung}	R $_{tabel}$	Ket
Tingkat Kewaspadaan	Saya selalu waspada terhadap setiap tugas yang diberikan.	0,848		Valid
	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas dan menghindari kesalahan.	0,890		Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja	Saya selalu mematuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,872		Valid
	Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar kerja yang berlaku.	0,863		Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja.	0,903		Valid
	Saya tidak pernah melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan.	0,862		Valid
	Saya memahami sepenuhnya semua aturan yang ada di tempat kerja	0,776		Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai r $_{hitung}$ > r $_{tabel}$, yaitu 0,235. Hal ini menandakan bahwa seluruh item atau pernyataan dalam instrumen penelitian variabel disiplin kerja adalah **valid**. Dengan hasil tersebut, semua item dalam instrumen dapat digunakan untuk mengukur variabel serta layak untuk dianalisis dalam penelitian

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item Pernyataan	R $_{hitung}$	R $_{tabel}$	Ket
Kualitas kerja	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	0,829	0,235	Valid
	Saya selalu mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan.	0,822		Valid
Kuantitas kerja	Saya selalu memastikan kualitas pekerjaan yang baik dalam setiap tugas.	0,815		Valid
	Saya bangga dengan kualitas hasil kerja yang saya capai.	0,867		Valid
Pengetahuan Kerja	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.	0,873		Valid
	Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja.	0,863		Valid
Pelaksanaan Tugas	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan.	0,856		Valid
	Saya bekerja dengan penuh dedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas saya.	0,855		Valid
Tanggung Jawab	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya.	0,760		Valid
	Saya tidak pernah mengabaikan tanggung jawab yang telah diberikan.	0,807		Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r $_{hitung}$ > r $_{tabel}$, yaitu 0,235. Hal ini menandakan bahwa seluruh item atau pernyataan dalam instrumen penelitian variabel kinerja karyawan adalah **valid**. Dengan hasil tersebut, semua

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

item dalam instrumen dapat digunakan untuk mengukur variabel serta layak untuk dianalisis dalam penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independen* dan *Dependen*

Variabel	*Cronbach Alpha*	*Standar Cronbach Alpha*	Ket
Lingkungan Kerja (X_1)	0.934	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.957	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.952	0.600	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel, variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,934, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,957, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,952. Seluruh variabel ini dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel melebihi angka 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

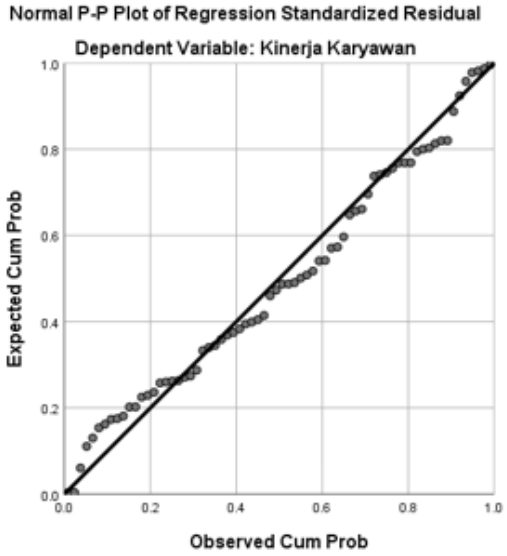
Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	4.47197920
Most Extreme Differences	*Absolute*	.079
	Positive	.076
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel 4.12, nilai signifikansi yang diperoleh adalah α = 0,200, yang lebih besar dari α = 0,050. Dengan demikian, berdasarkan uji normalitas ini, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi **normal**

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824



Gambar 4.2

P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Hasil yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa data tersebar di sepanjang garis diagonal dan tetap berada di dekat garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa uji normalitas melalui grafik *probability plot* mengindikasikan distribusi data **normal** dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*		*Collinearity Statistics*
		B	Std. Error	Beta			*Tolerance*	*VIF*
1	(*Constant*)	6.986	2.990		2.337	.022		
	Lingkungan Kerja	.371	.110	.349	3.377	.001	.512	1.954
	Disiplin Kerja	.485	.097	.513	4.971	.000	.512	1.954

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam Tabel 4.15, nilai VIF sebesar 1,954 < 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,512 > 0,01. Kondisi ini mengindikasikan bahwa **tidak ada multikolinearitas** yang signifikan di antara variabel independen dalam penelitian ini. Dengan demikian, data yang digunakan memenuhi syarat untuk analisis regresi linear berganda

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.17, nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh adalah 2,066. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi autokorelasi di antara variabel-variabel yang dianalisis. Dengan demikian, data ini dapat dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda tanpa adanya masalah autokorelasi

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	.797[a]	.635	.624	4.538	2.066
a. Predictors: (*Constant*), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent *Variable*: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output SPSS Versi 26

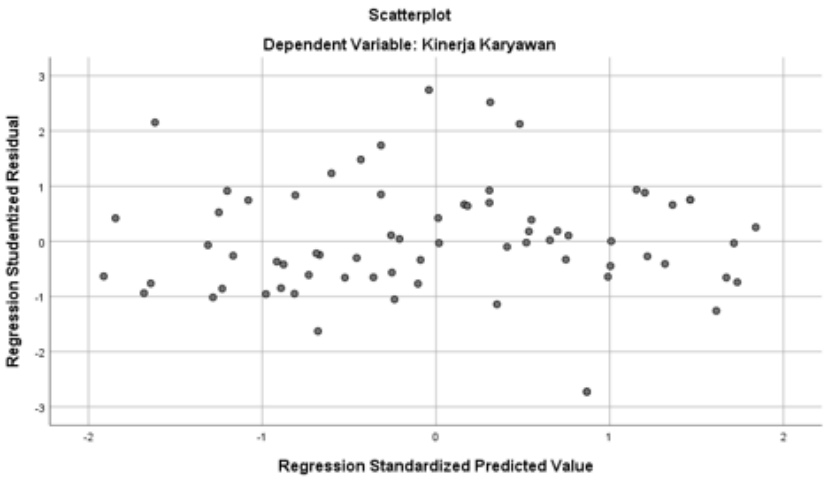
d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heterokedastisitas – Uji Glejser

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.426	1.883		1.819	.073
	Lingkungan Kerja	.120	.069	.287	1.729	.088
	Disiplin Kerja	-.119	.061	-.322	-1.943	.056
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, uji Glejser untuk variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,088, dan untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,056. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis data penelitian



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas *Scatter plot*

Berdasarkan gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak memperlihatkan pola penyebaran yang spesifik atau teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga valid untuk digunakan dalam analisis data pada penelitian ini

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(*Constant*)	6.986	2.990		2.337	.022
	Lingkungan Kerja	.371	.110	.349	3.377	.001
	Disiplin Kerja	.485	.097	.513	4.971	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut: Y = 6,986 + 0,371 X_1 + 0,485 X_2. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, beberapa kondisi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 6,986 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 6,986 poin.
b. Koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,371 menandakan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja akan memberikan pengaruh sebesar 0,371 poin terhadap kinerja karyawan.
c. Koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,485 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja tidak berubah, Disiplin Kerja akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,485 poin

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model *Summary*									
Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	Std. *Error of the Estimate*	*Change Statistics*				
					R *Square Change*	F *Change*	df1	df2	Sig. F *Change*
1	.797[a]	.635	.624	4.538	.635	58.191	2	67	.000

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,797. Nilai tersebut berada dalam kisaran 0,600 hingga 0,799, yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang **kuat** antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model *Summary*				
Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.797[a]	.635	.624	4.538
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,635. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,5%. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 36,5% (100% - 63,5%) berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.941	3.347		3.269	.002
	Lingkungan Kerja	.752	.091	.707	8.244	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel lingkungan kerja, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (8,244 > 1,995). Hasil ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,050 (0,000 < 0,050). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Prisma Mandiri Selaras di Kota Depok

Tabel 4.29
Hasil Uji T Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.948	2.796		4.273	.000
	Disiplin Kerja	.715	.075	.757	9.542	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin kerja, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (9,542 > 1,995). Hasil ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,050 (0,000 < 0,050). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Prisma Mandiri Selaras di Kota Depok

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 4, April 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Moivasi Kerja (X_2) Terhadap Karyawan (Y)

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	2396.968	2	1198.484	58.191	.000[b]
	Residual	1379.903	67	20.596		
	Total	3776.871	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (*Constant*), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai F $_{hitung}$ lebih besar dari F $_{tabel}$ (58,191 > 2,742), dan hal ini didukung oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,050 (0,000 < 0,050). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Mandiri Selaras, Kota Depok

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Mandiri Selaras. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,752 unit, dengan koefisien korelasi sebesar 0,707 yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sebesar 50% menunjukkan bahwa 50% variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, sementara 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis juga mendukung temuan ini, dengan nilai t hitung sebesar 8,244 yang lebih besar dari t $_{tabel}$ (1,995), sehingga hipotesis alternatif diterima. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Jeni Andriani, Lili Sularmi, dan Ninik Anggraini (2021), yang juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan lain
2. Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,715 unit, dengan koefisien korelasi sebesar 0,757, yang menandakan hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai determinasi sebesar 57,2% menunjukkan bahwa 57,2% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, sementara sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t $_{hitung}$ sebesar 9,542 lebih besar dari t $_{tabel}$ (1,995), sehingga hipotesis alternatif diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Elisa dan Eko Sudarso (2024), yang juga menemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa Y = 6,986 + 0,371

X_1 + 0,485 X_2, dengan koefisien korelasi sebesar 0,797, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Nilai determinasi sebesar 63,5% menunjukkan bahwa 63,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Uji hipotesis menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 58,191 yang lebih besar dari F_{tabel} (2,740), sehingga hipotesis alternatif diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Rahmadhani Nabillah Caraka dan Abdul Azis (2024), yang juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan lain

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2020). *Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Konteks Profesionalisme*. Penerbit Graha Ilmu.

Afandi, P. (2020). *Manajemen: Kerja Sama dan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Organisasi*. Penerbit Media Nusantara.

Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(2), 149-163.

Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, *1*(1), 43-54.

Anisa, S., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(3), 2060-2069.

Ardiansyah, A., & Dewi, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 123-135.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta.

Bintoro, T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aset Utama dalam Organisasi Bisnis*. Penerbit Gava Media.

Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di pt. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, *1*(2), 248-254.

Darmadi, H. (2020). *Manajemen Lingkungan Kerja dan Produktivitas*. Penerbit Bumi Aksara.

Elisa, E., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(2), 211-219.

Enny, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Penerbit Graha Ilmu.

Firmansyah, A., & Mahardhika, A. (2019). *Unsur-Unsur Manajemen: Konsep dan Penerapannya dalam Organisasi*. Penerbit Erlangga.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(4), 357-364.

Hamali, A. Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengembangan dan Pengelolaan*. Penerbit Bumi Aksara.

Handayani, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Graha Ilmu.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen: Pengantar dan Dasar-Dasar dalam Bisnis*. Penerbit BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Penerapan*. Penerbit PT Toko Gunung Agung.

Hendini, N. S., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, *8*(1), 101-110.

Istijanto. (2019). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

Istijanto. (2019). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Penerbit RajaGrafindo Persada.

Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 181-190.

Marselia, I., & Hartuti, E. T. K. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi KSPS BMT Al-Fath IKMI Kedaung Pamulang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *1*(4), 547–555.

Nugroho, T., & Permana, H. (2022). Program Pengembangan Karyawan: Implikasi Terhadap Produktivitas. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 14(3), 198-211.

Santoso, A., & Riyanto, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 18(1), 45-58.

Setyawan, E., Supriyadi, T., & Kartika, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 15(4), 237-248.

Wulandari, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi administrasi pada PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, *1*(4), 1184-1193.

Yahya, Y., & Syamsuddin, R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, *3*(12), 21-30.