



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan

### *The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance At Pt Prima Hidup Lestari South Jakarta*

Yudhistira Wicaksono<sup>1</sup>, Asep Suherman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : ydhstrwcksn@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02438@unpam.ac.id<sup>2</sup>

#### Article Info

##### Article history :

Received : 29-05-2025

Revised : 01-06-2025

Accepted : 03-06-2025

Published : 06-06-2025

#### Abstract

*This study aims to determine the partial and simultaneous influence between Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) at PT Prima Hidup Lestari South Jakarta. The method used is a quantitative method. The object of this study is the employees of PT Prima Hidup Lestari South Jakarta. The sample in this study amounted to 60 employees. Data analysis and test techniques include validity test and reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 25. The result of this study is that Work Discipline partially has a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the results of the hypothesis test obtained that the calculation of the work discipline variable is 9.375 greater than the table t value of 1,671 with a simplification level of 0.000 less than 0.05. The work environment partially has a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the results of the hypothesis test obtained The calculated t value of the work environment variable is 6.639 greater than the table t of 1,671 with a significant level of 0.000 less than 0.05. Work Discipline and Work Environment simultaneously had a positive and significant effect on Employee Kinerja with the results of the hypothesis test obtained  $f_{\text{calculation}} > f_{\text{table}}$  ( $44.182 > 3.16$ ) and significance  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). This means that it can be concluded that there is a simultaneous positive and significant influence between the variables of work discipline and work environment on employee performance*

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

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik analisis dan uji data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) Versi 25. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel disiplin kerja adalah 9,375 lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,671 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh Nilai  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel lingkungan kerja adalah 6,639 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,671 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan



terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $44,182 > 3.16$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Kinerja Karyawan pada PT Prima Hidup Lestari yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Kenyataan yang ada bahwa diantara para karyawan masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, Hal tersebut di atas tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan perusahaan yang bersangkutan. Semua itu karena kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Karyawan Tahun 2019-2023 Pada PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan**

No	Kegiatan tugas Jabatan	Penilaian				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	63	67	74	56	52
2	Kuantitas Kerja	64	65	70	57	51
3	Tanggung Jawab	62	68	72	58	53
4	Kerjasama	65	66	71	59	54
5	Inisiatif	61	64	73	55	50
Persentase Pencapaian		63%	66%	72%	57%	52%

Sumber: PT Prima Hidup Lestari 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas menunjukkan pencapaian kinerja tahun 2019 mendapatkan presentasi 63%, pada tahun 2020 pencapaian presentasi 66%, pada tahun 2021 presentasi 72%, pada tahun 2022 pencapaian presentasi 57%, Sedangkan pada tahun 2023 pencapaian presentasi 52%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2023 tidak stabil dan mengalami penurunan yang signifikan.

**Tabel 1. 2**  
**Absensi Karyawan PT Prima Hidup Lestari 2019 – 2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				Persentase (%)
		Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	
2019	60	5	2	1	3	18%
2020	60	6	3	2	3	23%
2021	60	8	4	2	4	30%
2022	60	10	5	3	5	38%
2023	60	12	6	4	6	47%

Sumber: PT Prima Hidup Lestari, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan hasil ketidakhadiran karyawan masih belum stabil sehingga kedisiplinan menurun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat dipergunakan dalam kinerja karyawan. Pada tahun 2019 yaitu 18% sakit 5 orang, izin 2 orang, alfa 1 orang dan terlambat 3 orang, kemudian tahun 2020 meningkat 23% sakit 6 orang, izin 3 orang, alfa 2 orang dan terlambat 3 orang, kemudian tahun 2021 meningkat 30% sakit 8 orang, izin 4 orang, alfa 2 orang dan terlambat 4 orang, kemudian pada tahun 2022 meningkat 38% sakit 10 orang, izin 5 orang, alfa 3 orang dan terlambat 5 orang dan terakhir pada tahun 2023 meningkat 47% sakit 12 orang, izin 6 orang, alfa 4 orang dan terlambat 6 orang. Hal ini merupakan salah satu indikasi dan menurunnya kinerja karyawan karena absensi karyawan yang mengalami peningkatan yang signifikan. Secara keseluruhan menunjukkan tren yang meningkat dari setiap tahunnya, hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan melekat pimpinan belum berjalan dengan ketat dan baik sehingga banyak



karyawan yang tidak disiplin. Selain itu, kurang adanya sanksi dan hukuman yang tegas merupakan sikap rendahnya disiplin kerja

**Tabel 1. 3**  
**Data Fasilitas PT Prima Hidup Lestari Tahun 2023**

No	Sarana	Jumlah	Kondisi
1	AC	15	2 rusak
2	Pencahayaan (lampu)	25	5 rusak
3	Komputer	30	3 rusak
4	Meja Kursi	30	4 rusak
5	Printer	20	5 rusak
6	CCTV	10	3 rusak

*Sumber: PT Prima Hidup Lestari 2023*

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas menunjukkan tentang lingkungan kerja yang ada pada PT Prima Hidup Lestari dimana fasilitas AC mengalami 2 kondisi rusak, pencahayaan 5 kondisi rusak, komputer 3 kondisi rusak, meja kursi 4 kondisi rusak, printer 5 kondisi rusak, dan CCTV 3 dengan kondisi rusak. Hal ini merupakan salah satu indikasi lingkungan mengalami penurunan dikarenakan kesadaran setiap individu dalam menerapkan lingkungan kerja tidak sesuai prosedur.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Uji Instrumen Data**

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas 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 Ghozali (2021:158) menyatakan bahwa “uji klasik digunakan untuk mendapatkan model regresi yang baik, terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heterosdatisitas dan autokorelasi”. 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 Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

### **3. Uji Regresi Linier**

Analisis regresi linier 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

### **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 (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan



**6. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2022:242) hipotesis adalah jawaban tidak mutlak atau bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X <sub>1</sub> 1	0,771	0,254	Valid
	X <sub>1</sub> 2	0,716		Valid
	X <sub>1</sub> 3	0,806		Valid
	X <sub>1</sub> 4	0,688		Valid
	X <sub>1</sub> 5	0,803		Valid
	X <sub>1</sub> 6	0,857		Valid
	X <sub>1</sub> 7	0,839		Valid
	X <sub>1</sub> 8	0,766		Valid
Lingkungan Kerja	X <sub>2</sub> 1	0,809	0,254	Valid
	X <sub>2</sub> 2	0,854		Valid
	X <sub>2</sub> 3	0,898		Valid
	X <sub>2</sub> 4	0,812		Valid
	X <sub>2</sub> 5	0,744		Valid
	X <sub>2</sub> 6	0,859		Valid
	X <sub>2</sub> 7	0,852		Valid
	X <sub>2</sub> 8	0,875		Valid
	X <sub>2</sub> 9	0,884		Valid
	X <sub>2</sub> 10	0,769		Valid
Kinerja Karyawan	Y 1	0,503	0,254	Valid
	Y 2	0,808		Valid
	Y 3	0,853		Valid
	Y 4	0,842		Valid
	Y 5	0,823		Valid
	Y 6	0,834		Valid
	Y 7	0,817		Valid
	Y 8	0,834		Valid
	Y 9	0,810		Valid
	Y 10	0,820		Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Starndart Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,905	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,951	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini



dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

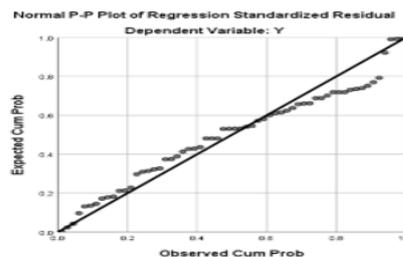
2. Uji Asumsi Klasik  
 a. Uji Normalitas

Tabel 4. 10  
 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,93563645
Most Extreme Differences	Absolute	0,145
	Positive	0,145
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,060 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

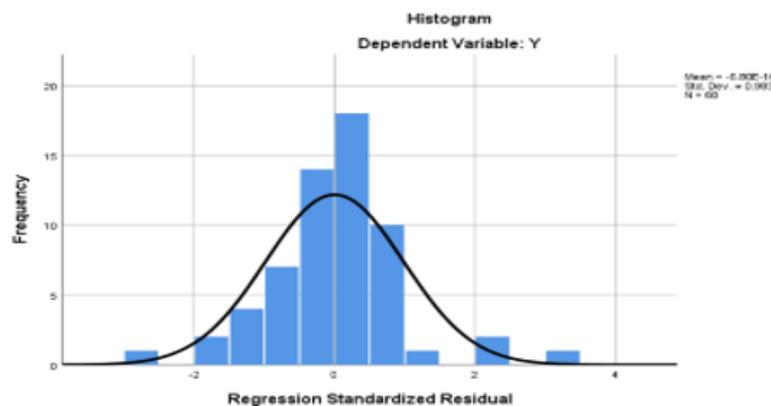
Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data residual nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,060. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Gambar 4. 2  
 Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar 4.2 diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Gambar 4. 3  
 Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas



**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 11**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,217	3,307		3,090	0,060		
	Disiplin Kerja	0,648	0,128	0,682	5,059	0,000	0,379	2,641
	Lingkungan Kerja	0,101	0,114	0,120	0,888	0,378	0,379	2,641

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.11, bahwa pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,379 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 2.641 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

**c. Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,179 berada di antara 1,551 - 2,460 maka dapat dinyatakan tidak ada autokorelasi

**Tabel 4. 13**  
**Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson**

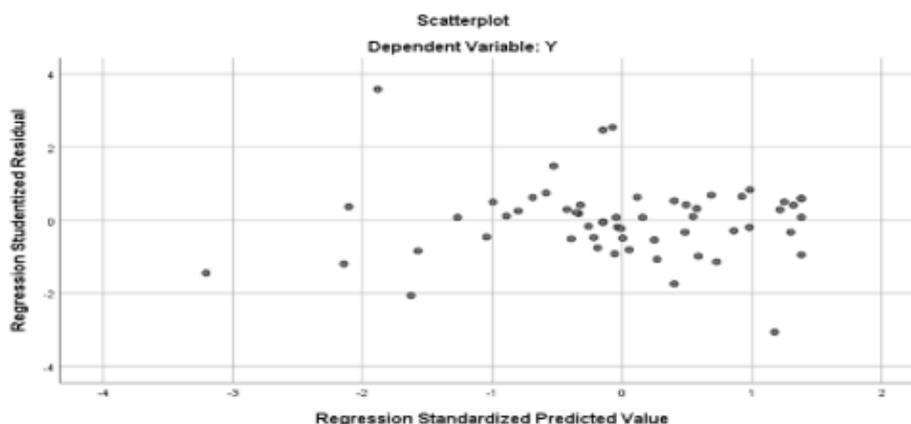
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.594	4.004	2.179

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

**d. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

**Gambar 4. 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil gambar 4.4 titik-titik pada grafik *scatter-plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4. 16**  
**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10,217		3,090	,060
	Disiplin Kerja	,648	,128	,682	,000
	Lingkungan Kerja	,101	,114	,120	,378

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 di kolom *Unstandardized Coefficients* dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

- Konstanta  $a = 10,217$  dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 10,217 satuan
- Koefisien ( $b_1$ ) = 0,648 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,648 satuan
- Koefisien ( $b_2$ ) = 0,101 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,101 satuan.

### 4. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Analisis Koefisien Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

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	0,780 <sup>a</sup>	0,608	0,594	4,004	0,608	44,182	2	57	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji koefisien korelasi yaitu nilai *sig. F change*  $0,000 < 0,05$  maka berkorelasi. Maka antara variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja bersama-sama berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Nilai  $R = 0,780$  artinya hubungan korelasi kuat karena masuk diantara  $0,60 - 0,79$

### 5. Analisis Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780 <sup>a</sup>	0,608	0,594	4,004

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan nilai  $R = 0,780$  dan koefisien determinasi *R-Square* sebesar 0,608 atau sebesar 60,8%. maka dapat disimpulkan, variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan



Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi sebesar 60,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 39,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**6. Uji hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,375 > 1,671)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\text{-value} < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,529	3,282		3,208	0,002
	Disiplin Kerja	0,738	0,079	0,776	9,375	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,922	3,370		5,615	0,000
	Lingkungan Kerja	0,555	0,084	0,657	6,639	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,639 > 1,671)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\text{-value} < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan.

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1416,719	2	708,359	44,182	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	913,865	57	16,033		
	Total	2330,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(44,182 > 3,16)$  hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{-value} < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



## KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t variabel disiplin kerja didapatkan t hitung sebesar 9,375 dan t tabel sebesar 1,671 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t variabel lingkungan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,639 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,671 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara simultan Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Hidup Lestari Jakarta Selatan. Dibuktikan dari uji hipotesis diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $44,182 > 3,16$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 131-139.
- Armando, F. (2022). *Disiplin Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Armansyah, H. (2024). *Lingkungan Kerja dan Motivasi*. Yogyakarta: Andi.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Edison, A., dkk. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarda, R. (2020). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Surabaya: Gramedia.
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109-1116.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, R., et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Kontemporer*. Surabaya: Erlangga.
- Ismanto, B., Yusuf, Y., & Suherman, A. (2022). Membangun kesadaran moral dan etika dalam berinteraksi di era digital pada remaja Karang Taruna RW 07 Rempoa, Ciputat Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Multidisiplin*, 1(1), 43-48.



- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Malayu, H. S. P. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2022). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulia, D., & Saputra, R. (2021). *Lingkungan Kerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Mulyadi, & Winarto, W. (2020). *Manajemen Efektif di Era Modern*. Jakarta: Kencana.
- Napisoh, A. D., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Korin Technomic Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1330-1341.
- Nuraeni, F., & Prabowo, B. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA TBK KCP PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 969-980.
- Priyatno, D. (2020). *Statistika Praktis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rian, & Sardin. (2023). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA KARYA ANUGRAH PERKASA GADING SERPONG TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1313-1323.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A., Yusuf, Y., & Ismanto, B. (2023). Sosialisasi Pemanfaatan Teknologi Digital Melalui Google Drive Pada Yayasan Al-Ikhwaniyah, Kelurahan Limo, Kota Depok. *Jurnal Abdi Masyarakat Multidisiplin*, 2(3), 12-15.
- Suherman, A., Yusuf, Y., Ismanto, B., & Umam, D. C. (2022). Upaya Membangun Dan Memelihara Semangat Belajar Di Masa Pandemi Pada Yayasan Pondok Pesantren Izzatul Islam. *Jurnal Abdi Masyarakat Multidisiplin*, 1(1), 56-61.
- Sulaeman, Iman. (2020). *Modul Metode Penelitian dan Penulisan*.
- Syahza, R. (2021). *Operasional Variabel Penelitian: Panduan Lengkap*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wijonarko, S., et al. (2022). *Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Winata, E. (2022). *Faktor Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Andi.
- Wulandari, A. R., & Ratnawati, W. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROYAL CITRA ABADI TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3299-3309.
- Yoyo, S., & April, D. (2021). *Lingkungan Kerja dan Efisiensi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yoyo, S., & Yuliana, R. (2022). *Disiplin Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.