JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

KINERJA KARYAWAN BERBASIS DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT PUTRA LANGGENG PERKASA DI TANGERANG SELATAN

EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT AT PT PUTRA LANGGENG PERKASA IN SOUTH TANGERANG

Henny Nourma Rindrawaty[1], Ading Sunarto[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: nourmahenny43@gmail.com[1], dosen02153@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 03-08-2025
Revised : 04-08-2025
Accepted : 06-08-2025
Pulished : 08-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_2) on Employee Performance (Y) at PT Putra Langgeng Perkasa, South Tangerang, both partially and simultaneously. The quantitative method was used. The population consisted of 88 respondents, and Slovin sampling yielded 88 respondents. Data were analyzed using assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, t-test, and F-test. The effect of Work Discipline (X_1) on Employee Performance (Y) has the regression equation $Y = 29.444 + 0.294\ X_1$ with $t = 4.307 > t$ critical $= 1.987$; $p < 0.01$. The effect of Work Environment (X_2) on Employee Performance (Y) is $Y = 10.785 + 0.711\ X_2$ with $t = 11.423 > t$ critical $= 1.987$; $p < 0.01$. Multiple regression yields $Y = 8.272 + 0.118\ X_1 + 0.662\ X_2$ with $F = 70.303 > F$ critical $= 3.10$; $p < 0.01$ and $R^2 = 0.563$, indicating that X_1 and X_2 simultaneously have a significant effect on Y. This study provides important insights for developing effective human resource management strategies within the company. The implications suggest that organizations must regularly evaluate workplace conditions and implement discipline enhancement programs. Consequently, employee performance can be continuously improved to support the company's competitiveness in the construction industry.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Putra Langgeng Perkasa, Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 responden, dan teknik Slovin menghasilkan sampel 88 responden. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan persamaan regresi $Y = 29{,}444 + 0{,}294\ X_1$ dengan t hitung = 4,307 > t tabel = 1,987; $p < 0{,}01$. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan persamaan regresi $Y = 10{,}785 + 0{,}711\ X_2$ dengan t hitung = 11,423 > t tabel = 1,987; $p < 0{,}01$. Regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 8{,}272 + 0{,}118\ X_1 + 0{,}662\ X_2$ dengan F hitung = 70,303 > F tabel = 3,10; $p < 0{,}01$ dan $R^2 = 0{,}563$; artinya X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Y . Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam upaya pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja serta program peningkatan disiplin. Dengan

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

demikian, kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan untuk mendukung daya saing perusahaan dalam industri konstruksi

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Putra Langgeng Perkasa juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Putra Langgeng Perkasa
Tahun 2022-2024

Indikator	Target 2022	Realisasi 2022	% Capaian 2022	Target 2023	Realisasi 2023	% Capaian 2023	Target 2024	Realisasi 2024	% Capaian 2024
Kualitas Kerja	4	3.6	90.00 %	4.2	3.9	92.90 %	4.3	4.2	97.70 %
Kuantitas Kerja	4	3.8	95.00 %	4.2	4	95.20 %	4.3	4.3	100.00 %
Keandalan	4	3.7	92.50 %	4.2	3.9	92.90 %	4.3	4.1	95.30 %
Sikap	4	4	100.00 %	4.2	4.2	100.00 %	4.3	4.4	102.30 %

Sumber: Kinerja Karyawan PT Putra Langgeng Perkasa (2022-2024)

Berdasarkan hasil analisis data kinerja karyawan PT Putra Langgeng Perkasa dari tahun 2022 sampai 2024, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat peningkatan kinerja yang signifikan di setiap indikator penilaian, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan, dan Sikap. Pada tahun 2022, rata-rata pencapaian kinerja untuk Kualitas Kerja mencapai 90%, yang menunjukkan adanya kekurangan sebesar 10% dibanding target perusahaan sebesar 4,0. Hal serupa juga terjadi pada indikator Kuantitas Kerja dan Keandalan, yang masing-masing mencapai 95% dan 92,5% dari target yang telah ditetapkan. Namun, indikator Sikap karyawan berhasil memenuhi target dengan pencapaian 100%, menunjukkan sikap kerja yang sudah sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja PT Putra Langgeng Perkasa
Tahun 2022-2024

Indikator	Target 2022	Realisasi 2022	% Capaian 2022	Target 2023	Realisasi 2023	% Capaian 2023	Target 2024	Realisasi 2024	% Capaian 2024
Kehadiran	4	3.7	92.50 %	4.2	3.9	92.90 %	4.3	4.1	95.30 %
Ketaatan Pada Peraturan	4	3.6	90.00 %	4.2	4	95.20 %	4.3	4.2	97.70 %
Ketaatan Pada Standar Kerja	4	3.5	87.50 %	4.2	3.8	90.50 %	4.3	4.1	95.30 %
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	4	3.8	95.00 %	4.2	4	95.20 %	4.3	4.3	100.00 %
Bekerja Etis	4	3.9	97.50 %	4.2	4.1	97.60 %	4.3	4.4	102.30 %

Sumber: PT Putra Langgeng Perkasa Tahun 2025

Hasil penelitian terhadap kinerja disiplin kerja karyawan PT Putra Langgeng Perkasa selama periode 2022 hingga 2024 menunjukkan adanya peningkatan yang konsisten pada hampir

semua indikator yang diukur, yaitu Kehadiran, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis. Pada tahun 2022, pencapaian kinerja karyawan untuk indikator Kehadiran mencapai 92,5% dari target perusahaan, sedangkan Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Ketaatan Pada Standar Kerja masing-masing berada pada level 90% dan 87,5%. Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi dan Bekerja Etis menunjukkan performa yang lebih baik dengan pencapaian 95% dan 97,5%.

Tabel 1.3
Data Hasil Observasi Lingkungan Kerja Fisik
PT Putra Langgeng Perkasa di Tangerang Selatan

No.	Data Aset	Ampang Batas	Aktual	Keterangan
1.	AC	18	13	AC kurang 5 unit
2.	Komputer	37	32	Komputer kurang 5 unit
3.	Printer	10	5	Printer kurang 5 unit
4.	Set Meja	21	13	Set Meja kurang 8 unit
5.	CCTV	22	18	CCTV kurang 4 unit
6.	Lampu	52	45	Lampu kurang 7 unit
7.	Kursi Cust	6	2	Kursi Cust kurang 4 unit

Sumber: PT Putra Langgeng Perkasa Tahun 2025

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti terhadap kondisi lingkungan kerja fisik di PT Putra Langgeng Perkasa, ditemukan adanya beberapa ketidaksesuaian antara jumlah fasilitas kerja yang tersedia dengan jumlah ideal yang seharusnya dipenuhi menurut standar perusahaan. Salah satu temuan paling mencolok adalah kurangnya unit pendingin ruangan (AC) sebanyak 5 unit dari total standar 18 unit yang seharusnya tersedia. Kekurangan ini berpotensi mengganggu kenyamanan kerja, khususnya di ruang kerja tertutup yang membutuhkan sirkulasi udara sejuk.

Kajian Pustaka

1. kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang 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 (Afandi, 2018:83).

2. Disipin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya,sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Hendrayani (2020:26) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2016:23) dalam Kasmawati 2016 Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak

langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Septianto (2016:17) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan padanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Cara mengumpulkan data melalui kuesioner dimana pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan data-data angka yang diolah secara statistikal serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti

Menurut Sugiyono (2017:8), "Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada proposal atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:37) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian (X1)

Disiplin Kerja (X1)			
No	R hitung	R table	Keterangan
1	0,719	0,209	Valid
2	0,776	0,209	Valid
3	0,725	0,209	Valid
4	0,726	0,209	Valid
5	0,704	0,209	Valid
6	0,724	0,209	Valid
7	0,709	0,209	Valid
8	0,656	0,209	Valid
9	0,676	0,209	Valid
10	0,646	0,209	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah 2025

Dari hasil perhitungan SPSS versi 29 yang diolah dapat dilihat di tabel 4.8 menunjukkan bahwa butir instrument variabel Disiplin Kerja atau X1 bernilai Valid karena R Hitung lebih besar dari R Table.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian (X2)

Lingkungan Kerja (X2)			
No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,708	0,209	Valid
2	0,641	0,209	Valid
3	0,695	0,209	Valid
4	0,655	0,209	Valid
5	0,750	0,209	Valid
6	0,774	0,209	Valid
7	0,790	0,209	Valid
8	0,705	0,209	Valid
9	0,655	0,209	Valid
10	0,682	0,209	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah 2025

Dari hasil perhitungan SPSS versi 29 yang diolah dapat dilihat di tabel 4.9 menunjukkan bahwa butir instrument variabel Lingkungan Kerja atau X2 bernilai Valid karena R Hitung

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

lebih besar dari R table, maka butir instrument pernyataan dari nomor 1 sampai 10 bernilai valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian (Y)

Kinerja (Y)			
No	R hitung	R table	Keterangan
1	0,739	0,209	Valid
2	0,722	0,209	Valid
3	0,586	0,209	Valid
4	0,651	0,209	Valid
5	0,610	0,209	Valid
6	0,685	0,209	Valid
7	0,664	0,209	Valid
8	0,738	0,209	Valid
9	0,688	0,209	Valid
10	0,641	0,209	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah 2025

Dari hasil perhitungan SPSS versi 29 yang diolah dapat dilihat di tabel 4.10 menunjukkan bahwa butir instrument variabel Kinerja atau Y bernilain Valid karena R Hitung lebih besar dari R Tabel, maka butir instrument pernyataan dari nomor 1 sampai dengan 10 bernilai valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Rangkuman Analisa Uji Reliabilitas

No.	Varibel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,883	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,887	0,600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,864	0,600	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa *cronbach's Alpha* < 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan data kuesioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependen Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya

Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kologorov-Sirnov adalah sebagai berikut

Tabel 4.12
Uji Normalitas Kologrov-Sirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88358381
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.051
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
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 yang diolah 2025

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat Asyp. Sig (2-Tailed) yaitu 0.200 sehingga lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13

Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

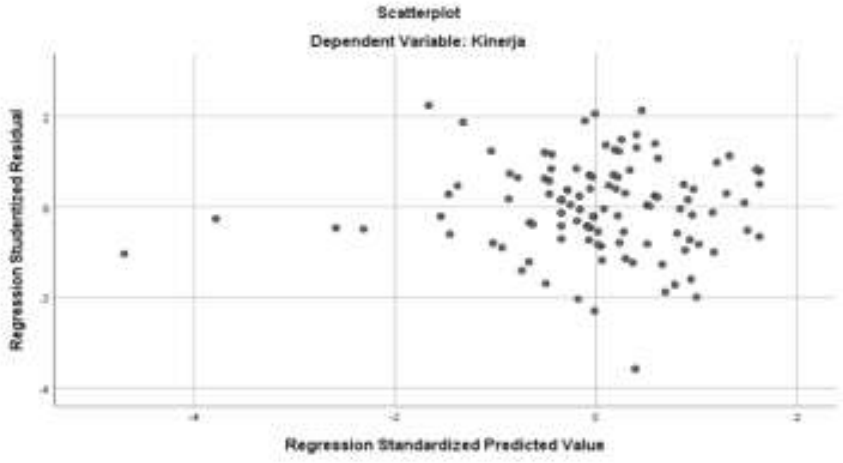
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.272	2.828		2.926	.004		
	Disiplin Kerja,	.118	.052	.153	2.275	.025	.890	1.123
	Lingkungan	.662	.065	.686	10.227	.000	.890	1.123

Sumber: Output SPSS yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,890 dimana masing-masing variabel bernilai *tolerance* kurang dari 1 dan nilai *Variance Infltion Factor (VIF)* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,123 masing-masing nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterosketastisitas

Uji heteroskesdastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi terjadinya heteroskesdastisitas atau tidak adalah dengan melihat grafik *scatter plot* pada nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residual (SRESID).



Gambar 4.3
Grafik Scatterplot

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

d. Uji Autokorlasi (*Durbin Watson*)

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751[a]	.563	.555	3.521	1.808

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang diolah 2025

Dari output uji autokorelasi diatas, dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,808, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%. Jumlah sampel N= 88 dan jumlah variabel independen 2 (K=2) = 1.6999. Nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,808 lebih besar dari batas atas (Du) yakni 1,6999 dan kurang dari (4-du) 4- 1,6999 = 2,3001. Oleh karena itu nilai du < d < 4-du atau 1,6999 < 1,808 < 2,3001 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian maka analisis linier berganda untuk uji hipotesis penelitian diatas dapat dilakukan atau dilanjutkan.

3. Uji Regresi

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.272	2.828		2.926	.004
	DISIPLIN KERJA	.118	.052	.153	2.275	.025
	LINGKUNGAN_ KERJA	.662	.065	.686	10.227	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPPS yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagi berikut:
Y= 8,272 + 0,118 X1 + 0,662 X2 + Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 8,272 menyatakan bahwa tanpa ada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 8,272 atau jika nilai disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya = 0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai = 8,272 yang artinya kinerja karyawan akan tetap berjalan baik meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diberikan masih kurang
b. Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,118. Artinya jika disiplin kerja (X1) meningkatkan satu – satuan dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,118.
c. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,662. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat satu – satuan dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja (X1) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,662

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[a]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751[a]	.563	.555	3.521

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang dioalah 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,563. Hal ini berarti 56,3% keputusan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) sedangkan sisanya 43,7% keputusan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya kepuasan, kompensasi dan motivasi

5. Uji Hipotesis

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
8.272	2.828		2.926	0.004
0.118	0.052	0.153	2.275	0.025
0.662	0.065	0.686	10.227	0

a. Dependent Variable: Kinerja

SumSumber: Output SPSS yang diolah 2025

a. Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin kerrja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (2,275 > 1,988) dan sig (0,025 < 0,05). Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu "Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Langgeng Perkasa di Tangerang Selatan".
b. Hasil uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (10,227 > 1,988) dan sig (0,000 < 0,05). Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima yaitu "Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Langgeng Perkasa di Tangerang Selatan".

tabel 4.21
Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1742.761	2	871.381	70.303	.000[b]
	Residual	1351.016	109	12.395		
	Total	3093.777	111			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Output SPSS yang diolah 2025

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai Fhitung>Ftabel yaitu 70,303 > 3,10 dan nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05, Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya "Terdapat Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Langgeng Perkasa di Tangerang Selatan".

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai kinerja karyawan berbasis disiplin kerja dan lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Uji t variabel X1 antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (2,275 > 1,988) dan sig (0,025 < 0,05). Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu "Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Langgeng Perkasa di Tangerang Selatan". Pada distribusi jawaban responden indikator terbesar adalah indikator kehadiran dengan nilai 4,09 dengan kriteria tinggi/baik. Dan nilai variabel X2 didapati rata-rata indikator adalah 3.78 dengan kriteria tinggi/baik
2. Uji t variabel X2 antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (10,227 > 1,988) dan sig (0,000 < 0,05). Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima yaitu "Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Langgeng Perkasa di Tangerang Selatan". Pada distribusi jawaban responden indikator terbesar adalah indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja dengan nilai skor 4,31 dengan kriteria sangat baik. Dan didapati rata-rata indikator adalah 4,21 dengan kriteria sangat baik
3. Hasil uji F dapat diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu 70,303 > 3,10 dan nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya "terdapat pengaruh pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Langgeng Perkasa di Tangerang Selatan". Pada distribusi jawaban responden indikator terbesar adalah indikator Tanggung Jawab dengan nilai skor 4,30 dengan kriteria sangat baik. Dan didapati rata-rata indikator adalah 4,05 dengan kriteria baik.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

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.

Dewi Shinta Wulandari Lubis (2019) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. X

Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2024). Peran disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *16*(5), 2393-2406.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Ery Teguh Prasetyo , Puspa Marlina (2019) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nihon Plast Indonesia

Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, *1*(1), 119-133.

Hasibuan, Malayu.SP. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*

Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *7*(2).

Islamiyah, A. N., Alyas, A., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, *2*(5), 1874-1891.

Kirana, K. C., Pd, S., & Ratnasari, R. T. (2017). Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM).

Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan pengusahaan batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *1*(1), 30-38.

Onsardi, O. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas*

Rima Handayani , Via Soliha (2020) Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan

Sake, F. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).

Science.

Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima*. Refika. Aditama, Bandung.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.Penerbit: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kreatif, 8(1), 18-38.

Sunarto, A. (2021). Kinerja pegawai berbasis disiplin kerja dan lingkungan kerja. Jurnal Visionida, 7(1), 1-13.

Sunarto, A., & Qurbani, D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 4(1), 1-13.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJA GRAFINDO.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta. Penerbit: Rajawali Pers.