

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKK EAGLE INDUSTRY INDONESIA

Wiwin Nur Afifah<sup>1</sup>, Fathorrahman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> wiwinurafifah11@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01040@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. EKK Eagle Industry Indonesia.. The research method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 69 respondents. This research uses SPSS version 26. Data analysis and testing techniques include simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, t test and F test. Based on research results, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 32.467 + 0.175X1$ . The hypothesis test was obtained ( $t_{count} 3.001 > t_{table} 1.996$ ) and significance value ( $0.000 < 0.05$ ). Research results Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 3.831 + 0.911X2$ . The hypothesis test was obtained ( $t_{count} 9.175 > t_{table} 1.996$ ) and significance value ( $0.000 < 0.05$ ). Work Environment and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.962 + 0.162X1 + 0.889X2$ . The hypothesis test was obtained ( $F_{count} 63.143 > F_{table} 3.19$ ) and significance value ( $0.000 < 0.05$ ).*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. EKK Eagle Industry Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 26. Teknik analisis dan uji data meliputi analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien derteminasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 32.467 + 0,175X1$ . Uji hipotesis diperoleh ( $t_{hitung} 3,001 > t_{tabel} 1,996$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,831 + 0,911X2$ . Uji hipotesis diperoleh ( $t_{hitung} 9,175 > t_{tabel} 1,996$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,962 + 0,162X1 + 0,889X2$ . Uji hipotesis diperoleh ( $F_{hitung} 63,143 > F_{tabel} 3,19$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, teknologi, dan pengetahuan yang sangat pesat seperti sekarang ini, menuntut sebuah organisasi atau perusahaan agar lebih bijak dan inovatif dalam manajemen sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka, manusia merupakan faktor utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik supaya memberikan kontribusi bagi perusahaan secara optimal. SDM yang dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, yang kemudian akan berpengaruh juga pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik tercipta oleh pengelolaan SDM yang berkualitas dan profesional.

PT. EKK Eagle Industry Indonesia adalah sebuah perusahaan yang berada di Sukaresmi Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Perusahaan ini bergerak dibidang industri otomotif dan peralatan konstruksi. Dalam menjaga serta meningkatkan kinerja karyawannya, PT. EKK Eagle Industry Indonesia membutuhkan SDM yang berkualitas supaya produk yang dihasilkannya pun memiliki standar kualitas yang telah ditentukan. Karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan rencana kerja yang menyeluruh maka kualitas produk akan tetap terjaga. Oleh sebab itu disiplin dan lingkungan kerja harus sesuai, hasil pada setiap produk tidak dapat dilepaskan dari setiap individu yang ada di dalamnya.

Dalam penelitian ini disiplin dan lingkungan kerja memegang peran penting, dengan terciptanya disiplin dan lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan atau organisasi.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2018:67) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai sangat penting dalam kemajuan sebuah perusahaan secara optimal. Karyawan yang baik tentu dapat menyelesaikan segala tanggung jawab pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dan ketika kinerja karyawan tidak baik atau kurang optimal maka akan timbul ketidak efektifan pekerjaan. Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat proses tujuan perusahaan dan ini akan menyebabkan tertundanya pekerjaan dan pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan, tentunya hal ini akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Dengan meningkatkan kedisiplinan maka akan membuat karyawan mengerjakan tanggung jawabnya secara lebih optimal, absensi juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan supaya tercapai tujuannya, seperti menghasilkan produk yang memenuhi standar kualitas yang telah

ditentukan. Untuk itu PT. EKK Eagle Industry Indonesia membutuhkan karyawan yang berkualitas dan profesional di bidangnya supaya melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara optimal. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, maka setidaknya organisasi memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Karena kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja.

Dalam kaitan ini diambil dari data kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kondisi karyawan PT. EKK Eagle Industry Indonesia masih terdapat kekurangan seperti dalam hal mematuhi jam kerja yang telah dibuat perusahaan seperti datang terlambat, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai seperti yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila hal-hal tersebut terus dibiarkan tentunya akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan  
 PT. EKK Eagle Industry Indonesia Periode 2021-2023

Kinerja	Standar (%)	2021	2022	2023
Kuantitas	100	85	80	75
Kualitas	100	90	90	80
Pelaksanaan Tugas	100	90	90	90
Tanggung Jawab	100	90	90	90
Inisiatif	100	90	85	80
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>89%</b>	<b>87%</b>	<b>83%</b>

Sumber: PT. EKK Eagle Industry Indonesia

Dari tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. EKK Eagle setiap tahunnya menargetkan hasil 100% dari setiap aspek penilaiannya, namun pada kenyataannya hal tersebut belum mencapai target 100% seperti yang diharapkan oleh perusahaan dan masih mengalami naik turun. Dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. EKK Eagle dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 masih belum optimal. Persentase dari setiap indikator mengalami penurunan di setiap tahunnya. Dari tahun 2021 sebanyak 89%, turun 2% pada tahun 2022 menjadi 87% dan kembali turun pada tahun 2023 menjadi 83%. Maka jika tidak diperhatikan dalam jangka waktu yang

panjang hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut. Oleh sebab itu maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik apabila sebagian besar karyawannya menaati peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati. Oleh karena itu, perusahaan dituntut supaya bisa mengendalikan karyawan agar memiliki sikap disiplin kerja.

Berdasarkan informasi dari bagian kepegawaian diperoleh data absensi karyawan PT. EKK Eagle Industry Indonesia dan dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan PT. EKK Industry Indonesia  
 Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total	Rata-rata
		Terlambat	Sakit	Pulang Awal		
2021	69	25	23	29	77	25,6
2022	69	17	21	33	71	23,6
2023	69	21	25	33	79	26,6

Sumber: PT. EKK Eagle Industry Indonesia

Berdasarkan data pada tabel 1.2 permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para karyawan, dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Karyawan di PT. EKK Eagle Industry Indonesia berjumlah 69 orang. Pada tahun 2021 tingkat keterlambatan mencapai 25 orang, sakit 23 orang, dan pulang awal 29 orang. Selanjutnya pada tahun 2022 tingkat keterlambatan mengalami penurunan yaitu sebanyak 17 orang, sakit 21 orang, dan pulang awal 33 orang. Yang terakhir adalah tahun 2023 dimana jumlah keterlambatan mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 21 orang, sakit 25 orang, dan pulang awal 33 orang. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam hal absensi atau kehadiran.

Selanjutnya hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. EKK Eagle Industry Indonesia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang tepat, maka karyawan akan lebih optimal dan terdorong dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Darmadi 2020;242) “ lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada di sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.” Lingkungan kerja pada perusahaan tentunya sangat perlu diperhatikan, hal ini karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai bisa membuat karyawan lebih nyaman dan fokus dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja yang kemudian bisa dilihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3  
 Data Fasilitas Lingkungan Kerja  
 PT. EKK Eagle Industry Indonesia

Kategori	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
Penerangan	Lampu, Jendela	Pencayaannya kurang	pada beberapa ruangan terdapat pencahayaan yang kurang baik.
Suhu Udara	Pendingin Ruanagan atau Kipas Angin	Kurang dingin atau Sangat dingin	Suhu udara yang kurang dingin sering menimbulkan kurangnya rasa nyaman dalam bekerja.
Suara Bising	Alat Peredam Ruangan	Tidak adanya peredam ruangan	Suara bising yang ditimbulkan seringkali mengganggu pekerjaan karyawan.
Ruang Gerak	Tata letak penempatan alat-alat bekerja	Ruang gerak yang kurang leluasa	Sering terjadinya gangguan karena penempatan alat-alat bekerja yang membuat kerja kurang maksimal
Perlengkapan	Perlengkapan bekerja seperti baju kerja, pelindung kepala dan pelindung kaki	Kurangnya perlengkapan	Perlengkapan sangat penting untuk mengoptimalkan kerja para karyawan

Sumber data : PT. EKK Eagle Industry Indonesia

Berdasarkan data pada tabel 1.3 permasalahan yang ada merupakan kondisi lingkungan yang kurang memadai, seperti kurangnya pencahayaan pada ruangan, kurangnya pendingin udara, tidak

adanya penyaring udara/exhaust dan tidak adanya alat peredam suara yang menyebabkan kebisingan. Tetapi komunikasi antar pegawai berjalan baik, Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang terjadi pada PT.EKK masih kurang mendukung kinerja karyawan.

Masalah yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja yang kurang baik ini dapat menyebabkan para karyawan mudah stres dan tidak fokus dalam bekerja karena ruangan yang tidak kedap suara sehingga menyebabkan suara yang bising, tidak semangat untuk bekerja dikarenakan kondisi pendingin ruangan yang tidak maksimal sehingga menyebabkan suhu udara menjadi tidak efektif dan kemampuan bekerja yang menurun, selain itu tata letak yang tidak beraturan membuat ruang gerak menjadi tidak efisien.

Oleh sebab itu diharapkan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada di PT. EKK Eagle Industry Indonesia harus sesuai dengan visi dan misi yang ada serta sesuai dengan standar yang berlaku, sehingga akan memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Dari hasil pengamatan penulis berdasarkan uraian diatas, disiplin dan lingkungan kerja diduga menjadi pengaruh pada kinerja karyawan.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No. 3. November (2021) Hal : 176-185 P-ISSN : 27756025 E-ISSN : 2775-9296. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara bersamaan (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong.

Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1, No. 1, Maret (2021) Hal : 59-69 P-ISSN : 27756025 E-ISSN : 2775-9296. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta.

Jeni Andriani, Lini Sularmi dan Ninik Anggraini (2021) jurnal ARASTIR Vol.1, No. 1, Februari (2021) Hal: 43-54 P-ISSN: 2775- 9695 E-ISSN: 2775- 9687 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Veritia, Siti Amalia. Jurnal PERKUSI Vol. 1, No 3, Juli (2021) Hal : 298-304 E-ISSN : 2776-1568 Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hafis Laksamana Nuraldy Jurnal Manajemen dan Akutansi Vol. 15, No. 2, Juli (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. Hasil penelitian dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima, hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Devi Fitria Wilandari Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3, No3, April (2021) Hal : 367-375 ISSN : 26228882 E-ISSN : 2622-9935. Pengaruh

Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UNIFORM Indonesia di Jakarta. Hasil penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Lingkungan kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,0%.

Dewi Fitriani, Diana Azwina Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1, No. 3, November (2021) Hal : 144-156 P-ISSN : 27756025 E-ISSN : 2775-9295. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Fosta Unggul Perdana Di Tangerang. dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Fosta Unggul Perdana Di Tangerang. Hasil penelitian diperoleh bahwa Hasil penelitian diperoleh bahwa Kepemimpinan (X1) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja (X2) juga terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 58,5%.

I Nyoman Marayasa, Noryani Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 2, No. 3, April (2020) Hal : 423-432 ISSN : 26228882 E-ISSN : 2622-9935. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Developme nt. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 52,6%. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kariawan dengan kontribusi sebesar 37,4%. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,4%.

Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4, No 2, Januari (2021) Hal : 172-184 P-ISSN : 25812769 E-ISSN : 2598-9502. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutan dan Perkebunan Kota Bogor. Etos

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 43%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 40,7%. Etos kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%. signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 43%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 40,7%. Etos kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik analisis Data

Menurut Sugiyono (2017: 147) mengemukakan “dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menyatakan bahwa “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang terdapat dilaporkan oleh peneliti”. Menurut Sugiyono (2017: 121) menyatakan “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) mengemukakan bahwa “uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017: 47) “realibilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner”. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso, (2015:342) 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, dan Uji Heterokedastisitas

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali, (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali, (2017:105) berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel

independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2017:139) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

c. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono, (2017:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

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. Menurut Sugiyono, (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

d. Uji Koefisien Korelasi

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat, (2018:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan

hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka Koefisien determinasi Merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono, (2017:213) 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 sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Butir Pernyataan	Lingkungan Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X1.1	0,616	0,236	valid
X1.2	0,532	0,236	valid
X1.3	0,479	0,236	valid
X1.4	0,526	0,236	valid
X1.5	0,648	0,236	valid
X1.6	0,618	0,236	valid
X1.7	0,542	0,236	valid
X1.8	0,566	0,236	valid
X1.9	0,600	0,236	valid
X1.10	0,596	0,236	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Nilai total r hitung lebih besar dari rtabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9. Oleh karena itu, semua item dalam indikator variabel lingkungan kerja fisik adalah valid. Dengan demikian, tidak ada item yang dibuang dan semua item dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja (X2)**

Butir Pernyataan	Disiplin Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X2.1	0,372	0,236	Valid
X2.2	0,472	0,236	Valid
X2.3	0,569	0,236	Valid
X2.4	0,586	0,236	Valid
X2.5	0,501	0,236	Valid
X2.6	0,438	0,236	Valid
X2.7	0,395	0,236	Valid
X2.8	0,607	0,236	Valid
X2.9	0,472	0,236	Valid
X2.10	0,571	0,236	Valid

Sumber : data yang diolah dengan SPSS versi 26(2024)

Nilai total r hitung lebih besar dari rtabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.10. Oleh karena itu, semua item dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Dengan demikian, tidak ada item yang dibuang dan semua item dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

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

Butir Pernyataan	Kinerja Karyawan		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
Y1	0,497	0,236	Valid
Y2	0,639	0,236	Valid
Y3	0,462	0,236	Valid
Y4	0,670	0,236	Valid
Y5	0,436	0,236	Valid
Y6	0,580	0,236	Valid
Y7	0,671	0,236	Valid
Y8	0,645	0,236	Valid
Y9	0,541	0,236	Valid
Y10	0,547	0,236	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Nilai total r hitung lebih besar dari rtabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.11. Oleh karena itu, semua item dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Dengan demikian, tidak ada item yang dibuang dan semua item dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,769	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1)

memiliki nilai alpha cronbach's  $0,769 > 0,60$  maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X1) masuk dalam kategori reliabel

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,661	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai alpha cronbach's  $0,661 > 0,60$  maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X2) masuk dalam kategori reliabel.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai alpha cronbach's  $0,770 > 0,60$  maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46792727
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,070
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan nilai Asymp. Sig sebesar  $0,141$  lebih besar dari  $0,05$ . Uji normalitas P-plot menunjukkan bahwa data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang mengindikasikan pola distribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik.



2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	903	2638		342	,733
Disiplin Kerja	,077	,060	,186	1281	,205
Lingkungan Kerja	,057	,073	-,114	-786	,435

a. Dependent Variable: RES2  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Pada uji heteroskedastisitas, variabel disiplin kerja memiliki hasil signifikan sebesar  $0,205 > 0,05$  dan variabel disiplin kerja memiliki hasil signifikan sebesar  $0,435 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-1,643	3,808		-,431	,668			
Disiplin Kerja	,380	,087	,377	4,383	,000	,704	1,421	
Lingkungan Kerja	,061	,105	,541	6,295	,000	,704	1,421	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas dari variabel disiplin kerja mempunyai nilai tolerance  $0,704 > 0,10$  dengan nilai VIF  $1,421 < 10,00$  dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai tolerance  $0,704 > 0,10$  dengan nilai VIF  $1,421 < 10,00$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18  
 Hasil uji Analisis regresi Linear Sederhana (X1)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,467	7,347		4,419	,000
Disiplin Kerja	,175	,175	,165	3,001	,324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X2)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,831	4,057		944	,348
Lingkungan Kerja	,911	,099	,746	9,175	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,926	6,693		437	,665
Disiplin Kerja	,162	,111	,153	1,462	,153
Lingkungan Kerja	,889	,122	,769	7,372	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.20 di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,962 + 0,162X1 + 0,889X2$ . Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Konstanta sebesar 2,926 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 2,926 menunjukkan nilai yang positif. Jika variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan bersifat tetap atau positif.

Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,162 dari persamaan ini berarti bahwa ketika disiplin kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,162 dan sebaliknya ketika disiplin kerja itu menurun sebesar 0,162 maka kinerja karyawan ikut menurun.

Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,899 dari persamaan ini berarti bahwa ketika lingkungan kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,899 dan sebaliknya ketika lingkungan kerja itu menurun sebesar 0,899 maka kinerja karyawan ikut menurun.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	69	69
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	69	69

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.22 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,671 masuk ke kategori “Kuat”.

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	69	69
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	69	69

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.23 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,646 masuk ke kategori “Kuat”.

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) 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	,710*	,657	,646	25,0504	,657	63,143	2	66	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.24 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerja Fisik dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,710 masuk ke kategori “Kuat”

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671*	,351	,442	3.14541

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,351, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki kontribusi sebesar 35,1% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar 64,9%.

Tabel 4.26

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746*	,357	,550	2.82508

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,457, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 35,7% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar 54,7%.

Tabel 4.27

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810*	,457	,646	2.50504

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,657, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,7%. Sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Parsial (Uji t) variable Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.467	7.347		4.419	.000
	Disiplin Kerja	.175	.175	.165	3.001	.324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas ternyata diperoleh nilai t hitung > t tabel (3.001 > 1.996) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29  
 Hasil Uji Parsial (Uji t) variable Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.831	4.057		.944	.348
	Lingkungan Kerja	.911	.099	.7466	9.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas ternyata diperoleh nilai t hitung > t tabel (9.175 > 1.996) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.30  
 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.472	2	392.236	63.143	.000 <sup>b</sup>
	Residual	414.165	66	6.275		
	Total	1206.638	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.30 tersebut diperoleh nilai F hitung = 63.143 > 3,14 atau (Fhitung > Ftabel) sehingga H0 ditolak, dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif, dan simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT EKK Eagle Industry

Indonesia menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT EKK Eagle Industry Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa  $Y = 32,467 + 0,175 X_1$ , artinya jika lingkungan kerja fisik ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,175. Hasil uji t sebesar 3,001 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut.
- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT EKK Eagle Industry Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa  $Y = 3,831 + 0,911 X_2$ , artinya jika disiplin kerja ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,911. Hasil uji t sebesar 9,175 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut.
- Persamaan uji regresi yang ditemukan secara simultan antara pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 2,926 + 0,162X_1 + 0,889X_2$ . Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,162. Jika variabel disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,889. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Dynaplast Tangerang Selatan. Hasil uji F hitung sebesar 63,143 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afrianti, V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang).

- [2] Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- [3] Al Mansyah, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada Pt Iss Indonesia Area Pusat Pengelolaan Gbk Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933-1942.
- [4] Al Mansyah, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada Pt Iss Indonesia Area Pusat Pengelolaan Gbk Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933-1942.
- [5] Ali, Z. F. Analisis dampak pemekaran wilayah kabupaten pengendalian terhadap kesejahteraan masyarakat (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- [6] Antara, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Munggu Kabupaten Badung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- [7] Ariyanti, E., Sutiman, S., Amalia, G., & Hoya, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 229-234.
- [8] Awaluddin, M. (2018). Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(1), 53-67.
- [9] Bara, D., Lasut, J. J., & Goni, S. Y. (2018). Peran Disiplin Masyarakat dalam menjaga Budaya Hidup Bersih Terhadap Lingkungan (Suatu Studi di Desa Tuabatu Kecamatan Tampan Amma Kabupaten Talaud). *HOLISTIK, Journal of Social and Culture*.
- [10] Cahyadi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan PT Persero Kecamatan Pati (Studi Kasus pada PLN Kecamatan Pati) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [11] Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... & Pranyoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- [12] Ermini Kusma, D. (2019). PENGARUH TABUNGAN WADIAH, GIRO WADIAH DAN DEPOSITO MUDHARABAH TERHADAP LABA BERSIH (Survei pada Bank Umum Syariah di Indonesia yang Terdaftar di OJK Periode 2013-2018) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- [13] Faizah, S., & Ajimat, A. (2022). Pengaruh Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Kendaraan Bermotor Tarif Progresif terhadap Daya Beli Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(2), 15-24.
- [14] Fiqri, M. (2024). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIGMA CIPTA UTAMA. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(4), 61-71.
- [15] Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1065-1075.
- [16] Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 1094-1103.
- [17] Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- [18] Hanafi, I. (2023). PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA: (Studi pada Pegawai DPMPSTP Provinsi Kalimantan Barat). *JURNAL PERSPEKTIF ADMINISTRASI DAN BISNIS*, 4(2), 95-107.
- [19] Hanim, H. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(1), 229-253.
- [20] Hario, R., & Nurrohman, H. (2018). Efektifitas Layanan Konseling Kelompok Dengan Teknik Cinema Education Untuk Meningkatkan Kepercayaan Diri Dalam Berwirausaha di Pantj Sosial: The Effectiveness Of Group Settlement Services With Cinema Education Techniques To Improve Self-Confidence In Enterprising In Social Beach. *Suluh: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 3(2), 31-35.
- [21] Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi

- Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(4), 333-341.
- [22] Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- [23] Idris, I., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2645-2657.
- [24] Idris, I., Hanum, Z., & Wahyudi, D. (2018). Analisis Ekuitas Merek Ponsel Samsung Sebagai Usulan Untuk Membidik Segmentasi Baru Di Kota Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 75-78.
- [25] Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12-23.
- [26] Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12-23.
- [27] Kaloh, D. (2016). **PENTINGNYA PERAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG ADMINISTRASI DALAM MENUNJANG AKTIVITAS KERJA PADA PT BINTANG SATELIT MANADO** (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado).
- [28] Kasda, A. (2024). **STRATEGI KEPEMIMPINAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA HIDEO GAKKOU INDONESIA KABUPATEN BATANG** (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Semarang).
- [29] Lestariningsih, T., Pratiwi, Y. M., & Dewi, K. S. (2023). **PENINGKATAN PELAYANAN DEPO EMPTY CONTAINER PT SENTRA SINAR BARU CABANG SEMARANG**. *Jurnal Kemaritiman dan Transportasi*, 5(1), 17-25.
- [30] Maharani, L. (2014). Perkembangan moral pada anak. *KONSELI: Jurnal Bimbingan Dan Konseling (E-Journal)*, 1(2), 93-98.
- [31] Manusia, A. P. S. D. (2021). **BAB 2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15.
- [32] Mubarak, M. H., & Kristianti, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 969-979.
- [33] Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.