

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIRCLEKA INDONESIA UTAMA CABANG CAKUNG JAKARTA TIMUR

Asep Ilham¹, Pancagaluh Ratnasih²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ iam120198@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00737@unpam.ac.id

Abstract

The performance of employees at PT Circleka Cakung Branch, East Jakarta, shows fluctuations that are suspected to be influenced by inconsistent work discipline levels and suboptimal physical work environment conditions. This study aims to determine the positive and significant effect of the discipline variable on employee performance, to determine the positive and significant effect of the physical work environment variable on employee performance, and to determine the positive and significant effect of the discipline and physical work environment variables simultaneously on employee performance at PT Circleka Indonesia Utama South Jakarta Branch. The method used is quantitative with an associative approach. The sample used is a saturated sampling technique consisting of 50 employees. The research results show that: (1) partially, discipline has a positive effect on employee performance, which can be proven by the linear regression test with the regression equation $Y = 10.308 + 0.369 X_1$, leading to a constant value of 10.308. The t-test has a calculated t-value of 1.809 and a 5% distribution table value of 1.67722 with a significance level of $0.000 < 0.05$. (2) partially, the work environment has a positive effect on employee performance, which can be proven by the linear regression test with the regression equation $Y = 10.308 + 0.409 X_2$, leading to a constant value of 10.308. The t-test has a calculated t-value of 1.807 and a 5% distribution table value of 1.67722, so the calculated t-value of 1.807 > the table value of 1.67722 with a significance level of $0.000 < 0.05$. This means the work environment has a positive effect on employee performance. (3) Simultaneously, there is a positive and significant influence between motivation and work environment on employee performance at PT. Circleka Indonesia Utama, which can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 10.308 + 0.369 X_1 + 0.409 X_2$, a correlation value of 0.593, a coefficient of determination value of 59.3%, and an F-value of 10.308 > F-table 3.195 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan PT Circleka Cabang Cakung, Jakarta Timur, Menunjukkan Fluktuasi yang diduga dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang belum konsisten dan kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama Cabang Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel

yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 10,308 + 0,369 X_1$ maka dapat disimpulkan dari konstanta sebesar 10,308. Uji t memiliki nilai *thitung* 1,809 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67722 dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. (2) secara parsial bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 10,308 + 0,409 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 10,308. Uji t memiliki nilai *thitung* 1,807 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67722, maka *thitung* 1,807 > *ttabel* 1,67722 dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$ Artinya Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Circleka Indonesia Utama, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 10,308 + 0,369 X_1 + 0,409 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,593, nilai koefisien determinasi sebesar 59,3%, serta nilai *thitung* 10,308 > *ftabel* 3,195 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin , Lingkungan Kerja Fisik , Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka akan mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam meningkatkan upaya pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup, serta usaha dalam mengelola perusahaan optimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semua alat dan bahan yang dihadapi, suasana sekitar tempat individu bekerja, cari kerja dan pengaturan kerja individu atau kelompok. Lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didalam lingkungan yang nyaman akan menciptakan semangat dan kegairahan kerja karyawan maka perusahaan harus selalu memperhatikan dan memberikan lingkungan yang baik, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, serta warna disekitar ruang kerja dan cahaya yang cukup.

Disiplin kerja serta lingkungan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. sedangkan lingkungan kerja pun berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Circleka Indonesia Utama menjunjung tinggi kedisiplinan pada karyawan hal ini akan berdampak pada kualitas kerja yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan suatu pencapaian target pekerjaan dan lingkungan kerja berdampak

pada hasil kinerja karyawan. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi standar operasional perusahaan

Tabel 1.1
 Data Pra - Survey Absensi Karyawan Pada PT. Circleka Indonesia Utama
 Cabang Jakarta Timur Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	Alfa	Izin	Sakit
2020	50	240	17	8	18	3
2021	50	240	19	5	23	6
2022	50	240	21	10	15	11
Total			57	23	56	20

Sumber : PT. Circleka Indonesia Utama cabang Jakarta Timur

Berdasarkan data absensi terlihat bahwa adanya fluktuatif tingkat kehadiran karyawan yang berbeda – beda setiap tahunnya terkadang naik dan terkadang turun untuk jumlah karyawan yang datang tepat waktu, datang terlambat dan tidak masuk menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Jakarta Timur ini masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam waktu. Dan apabila karyawan melanggar aturan perusahaan dari atasan sendiri memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Maka dapat disimpulkan dari data tabel diatas bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Jakarta Timur masih belum maksimal.

Selain faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat mempengaruhi tenaga kerja, membuang waktu lebih banyak untuk karyawan, dan tidak mendukung terciptanya system kerja yang efisien.

Disamping itu ada lingkungan kerja yang merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memadai bisa menjadi indikator penting agar terciptanya suasana kerja yang nyaman. Adapun data Lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 1.2
 Hasil Pra – Survey Lingkungan Kerja Pada PT. Circleka Indonesia Utama
 Cabang Jakarta Timur

No	Jenis Barang	Realisasi	Target	Keterangan
1	Mesin Kasir	65%	100%	Tidak Tercapai
2	Pencahayaannya	80%	100%	Tidak Tercapai
3	Suhu Udara	70%	100%	Tidak Tercapai
4	Ruang gerak yang diperlukan	70%	100%	Tidak Tercapai
5	Pendingin (Chiller)	75%	100%	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Jakarta Timur

Berdasarkan data tabel lingkungan kerja di PT. Circleka Indonesia Utama diatas menunjukkan bahwa mesin kasir ditempat kerja karyawan yang terealisasi 65%. Pencahayaannya 80%. Suhu udara dan Ruang gerak yang diperlukan masing – masing 70%, dan Pendingin (Chiller) terealisasi 75%. Dari tabel diatas terlihat bahwa pembenahan fasilitas yang terdiri dari mesin kasir, pencahayaannya, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan dan pendingin (chiller) saat ini dalam kondisi belum cukup baik sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Sangat jelas bahwa terkait lingkungan kerja yang masih harus diperbaiki agar terciptanya kondisi atau suasana karyawan menyenangkan lingkungan tempat karyawan bekerja sehingga karyawan akan melakukan aktifitas pekerjaan yang optimal.

Tabel 1.3
 Hasil Pra - Survey Data Pencapaian Kinerja Pada PT. Circleka Indonesia
 Utama cabang Jakarta Timur

Tahun	Target Penjualan (pcs)	Realisasi Penjualan	Perkembangan		Keterangan
			Selisih	Pencapaian (%)	
2020	109.000	90.000	19.000	82%	Tidak tercapai
2021	109.000	94.200	14.800	86%	Tidak tercapai
2022	110.000	99.000	11.000	90%	Tidak tercapai

Sumber : PT Circleka Indonesia Utama

Berdasarkan tabel tingkat pencapaian kinerja diatas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir mengalami naik turun. Pada 2020 menghasilkan penjualan sebesar 90.000 atau hanya 82%, pada tahun 2021 penjualan hanya mencapai 94.200 atau hanya sebesar 86%, terakhir pada tahun 2022 penjualan mencapai 99.000 atau hanya 90% hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah, karena tidak tercapai target yang diinginkan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, atau mengendalikan. Sehingga dengan demikian

manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi: pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan dan pengendalian. Pengertian manajemen menurut Rivai (2020:2) “manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2020:9) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Robbins dan Coulter (2019:8) mengemukakan bahwa “manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Menurut Serdamayanti (2020:6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Malayu Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Samsudin (2017:22) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Husain (2018:6) disiplin kerja adalah suatu jenis inisiatif pegawai yang ditunjukkan untuk meningkatkan dan mempengaruhi kesadaran, perilaku pegawai, dan sikap, sehingga perilaku pegawai tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela. Menurut Styawati dkk (2018:407) disiplin adalah inisiatif seseorang mematuhi seluruh aturan dan standar umum yang relevan. Disiplin yang baik mewakili Tingkat tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang untuk meningkatkan

motivasi kerja, semangat dalam mengerjakan pekerjaan, dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela dkk (2019:309) disiplin adalah melakukan apa yang telah disepakati dengan perjanjian tertulis, lisan, peraturan atau kebiasaan dengan para pemimpin pada pekerja. Peraturan dibuat dan disetujui oleh semua pegawai dalam organisasi, baik atasan dan bawahan, baik tertulis maupun lisan. Serta siap menerima hukuman jika tidak menjalankan aturan yang telah disepakati.

Menurut Sedarmayanti (2020:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut Nitisemito (2019:197) berpendapat “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sedangkan menurut Moekijat (2019:136) menyampaikan bahwa “lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas tugasnya”.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2019:67) pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Pendapat lainnya disampaikan Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Untuk membuktikan bahwa suatu kuesioner valid, maka harus dilakukan uji validitas. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat “valid bila terdapat kesamaan antara yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. terjadi pada obyek yang diteliti.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2019:168) berpendapat “instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

b. Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat, adapun alat statistik yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan software SPSS 26. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P *Plot of regression* standardized residual atau dengan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas, Ghazali (2016:103).

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2018:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2019:157), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

d. Uji Hipotesis

Menurut Imam Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model Regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghazali (2016:134).

e. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) 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”.

Dalam studi yang memiliki lebih dari satu variabel independen, regresi linear berganda digunakan. Menurut Ghozali (2018:111), Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

f. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan digunakan untuk koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2019:274),

g. Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2019:350) mendefinisikan ”Koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)”. berdasarkan dari pengertian di atas, maka koefisien determinasi merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar (persen) kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya

h. Pengujian Hipotesis

Uji t (t – test) merupakan uji parsial yang digunakan dalam pengujian hipotesis yang menggunakan analisis linear sederhana.

Uji f simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Ket
Disiplin	X ₁	0,703	0,2787	Valid
	X ₂	0,770		Valid
	X ₃	0,791		Valid
	X ₄	0,852		Valid
	X ₅	0,838		Valid
	X ₆	0,846		Valid
	X ₇	0,865		Valid
	X ₈	0,825		Valid
	X ₉	0,890		Valid
	X ₁₀	0,895		Valid
Lingkungan Kerja	X ₁	0,455	0,2787	Valid
	X ₂	0,685		Valid
	X ₃	0,878		Valid
	X ₄	0,851		Valid
	X ₅	0,834		Valid
	X ₆	0,897		Valid
	X ₇	0,878		Valid
	X ₈	0,841		Valid
	X ₉	0,830		Valid
	X ₁₀	0,902		Valid
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,917	0,2787	Valid
	Y ₂	0,855		Valid
	Y ₃	0,891		Valid
	Y ₄	0,825		Valid
	Y ₅	0,898		Valid
	Y ₆	0,922		Valid
	Y ₇	0,870		Valid
	Y ₈	0,913		Valid
	Y ₉	0,897		Valid
	Y ₁₀	0,788		Valid

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari data yang tertera pada Tabel 4.8, terlihat bahwa setiap nilai *r*hitung lebih besar dari *r*tabel. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa butir-butir pernyataan dalam alat penelitian ini memiliki validitas yang dapat diandalkan

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X _i)	0,948	Reliabel
Lingkungan Kerja (X _i)	0,938	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,966	Reliabel

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan informasi yang tertera di tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih tinggi dari 0,600. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat keandalan yang memadai dan dapat digunakan sebagai alat penelitian dalam tahap berikutnya

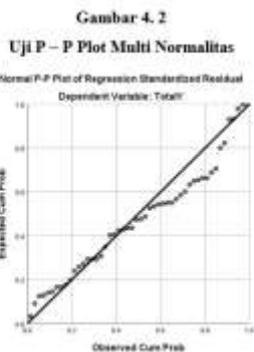
c. Uji Normalitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Metode Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.92840852
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.079
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	
	.178 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.168
		.188
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.		

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari tabel 4.10, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari data residual adalah 0,005. Maka dilakukan uji ulang dengan pendekatan Monte Carlo Sig (2-tailed) dengan hasil 0,178. Dikarenakan nilai signifikansinya melebihi 0,05, kesimpulannya adalah distribusi data residual bersifat normal



Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari ilustrasi dalam Gambar 4.2, ditemukan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan pola distribusi yang normal. Data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diamati berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin X1	0.181	5.510
Lingkungan Kerja X2	0.181	5.510

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data pada tabel 4.11, terungkap bahwa nilai toleransi untuk kedua variabel disiplin dan lingkungan kerja adalah 0,181, yang jauh lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF adalah 5,510, yang lebih rendah dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas pada kedua variabel tersebut, dan model regresi yang digunakan dianggap valid serta dapat diterapkan untuk pembuatan persamaan regresi

e. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data dari gambar 4.3, titik-titik pada scatter plot tersebar tanpa pola yang terdefinisi atau pola khusus yang terlihat. Ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi, sehingga kesimpulannya adalah model regresi ini dapat dipertimbangkan dengan baik untuk digunakan



Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

f. Uji Autokorealsi

Tabel 4.13
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.576	6.053	2.024

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Disiplin X1
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil tabel 4.13 Durbin Watson menandakan tidak adanya autokorelasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada keberadaan autokorelasi dalam hasil uji autokorelasi tersebut

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.14
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,602	3,159		3,989	0,000
Disiplin X1	0,703	0,089	0,752	7,899	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

- 1) Nilai konstanta sebesar 12.602 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12.602 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi disiplin (X₁) sebesar 0.703 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,703 *point*

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,516	3,414		3,080	0,003
Lingkungan Kerja X2	0,780	0,099	0,752	7,899	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

- 1) Nilai konstanta sebesar 10.516 diartikan jika variabel lingkungan kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10.516 *point*
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,780 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,780 *point*

Tabel 4.22
 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Beta	Tolerance
1 (Constant)	10,308	3,338		3,088	0,003		
Disiplin X1	0,369	0,264	0,395	1,389	0,077	0,581	5,510
Lingkungan Kerja X2	0,409	0,226	0,395	1,807	0,077	0,581	5,510

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

- 1) Dengan tetapnya nilai konstanta a pada 10,308, dapat disimpulkan bahwa apabila variabel-variabel disiplin (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 10,308 satuan
- 2) Dengan koefisien sebesar 0,369, dapat disimpulkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel disiplin (X₁) akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369 satuan
- 3) Dengan nilai koefisien (b2) sebesar 0,409, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika lingkungan kerja (X₂) mengalami peningkatan satu unit, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,409 unit

h. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.16
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin X1 dan Kinerja Karyawan Y

		Disiplin X1	Kinerja Karyawan Y
Disiplin X1	Pearson Correlation	1	,752**
	Sig. (2-tailed)		,008
Kinerja Karyawan X2	Pearson Correlation	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	50	50

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

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja X2 dan Kinerja Karyawan Y

		Lingkungan Kerja X2	Kinerja Karyawan Y
Lingkungan Kerja X2	Pearson Correlation	1	.752 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan Y	Pearson Correlation	.752 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^{**}	.593	.576	6,053

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Disiplin X1

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,593 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,1000 artinya variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^{**}	.565	.556	6,194

a. Predictors: (Constant), Disiplin X1
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,752 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar (100-75,2%) = 24,8% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^{**}	.565	.556	6,195

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,752 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar (100-75,2%) = 24,8% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^{**}	.593	.576	6,053

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Disiplin X1
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,770 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,0% sedangkan sisanya sebesar (100-77,0%) = 23% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan peneliti

j. Uji Hipotesis

Tabel 4. 23

Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	
1	(Constant)	3,088	0,003
	Disiplin X1	1,809	0,077
	Lingkungan Kerja X2	1,807	0,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dampak yang signifikan antara disiplin (X1) dan kinerja karyawan (Y) telah terbukti dengan nilai yang signifikan sebesar 0,077, lebih dari batas signifikansi 0,05.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,077, melebihi ambang batas 0,05, menandakan adanya pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut data yang diberikan, variabel disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,809 dengan tingkat signifikansi 0,077, sementara nilai t tabel adalah 1,67722. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel ($1,809 > 1,67722$) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,077 < 0,05$), dapat disarikan bahwa disiplin secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tinggi sebesar 1,807 dengan tingkat signifikansi 0,077, serta nilai tabel sebesar 1,67722. Karena nilai lingkungan kerja lebih besar dari nilai tabel ($1,807 > 1,67722$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,077 < 0,05$), kesimpulannya tetap sama bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 24
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1. Regression	34,306	,000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Disiplin X1

Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data pada tabel 4.24, disimpulkan bahwa terdapat nilai f hitung sebesar 34,306 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena f hitung lebih besar dari f tabel ($34,306 > 3,195$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yakni Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis dari riset yang dilakukan oleh PT. Circleka Indonesia utama cabang jakarta timur mengenai penggunaan variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- Disiplin (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Circleka. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 10,308 + 0,369 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 10,308 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Disiplin (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,308. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,369 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan disiplin sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja 0,369. Uji t memiliki nilai t hitung sebesar 1,809 dan nilai distribusi 5% t tabel 1,67722, maka t hitung $1,809 > t$ tabel 1,67722 dengan taraf sig $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Circleka. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan $Y = 10,308 + 0,409 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 10,308 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,308. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,409 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,409. Uji t memiliki nilai t hitung 1,807 dan nilai tabel distribusi 5% t tabel 1,67722, maka t hitung $1,807 > t$ tabel 1,67722 dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Artinya Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Circleka. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 10,308 + 0,369 X_1 + 0,409 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 10,308 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X_1) meningkat satu-satuan

maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,369 satuan dan jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,409 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($34,306 > 3,195$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Algifari (2018) Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- [4] Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Manulang (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- [6] Moekijat (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka
- [7] Nugroho (2019) Evaluasi Kerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama
- [8] Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta.
- [9] Rivai Veithzal (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Perasada, Jakarta, 2010.
- [10] Serdamayanti (2020) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- [11] Simamora (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN
- [12] Sedarmayanti. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- [13] Schultz. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [14] Sinambela (2020) Reformasi Pelayanan Publik: Teori Kebijakan, Dan Impelementasi. Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- [16] Siswanto. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara Siswanto,
- [17] Sastrohadiwiryono (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [19] Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencan
- [20] Wakhid. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- [21] Umi Narimawati (2018) Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- [22] Wibowo (2019) Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- [23] Wibowo. (2016). Seri Pedoman Manajemen Umum, ELex Media Komputindo. Jakarta.
- [24] Widodo, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- [25] Widyaningrum, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- [26] Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. Journal of Management and Innovation Entrepreneurship, 1(2), 248-254.
- [27] Maryanti, H., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dokter Notebook Kota Tangerang. Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 5(4), 136-146.
- [28] Rosa, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dana Pensiun PT. Pln (Persero) Jakarta Selatan. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 1(6), 2304-2313.
- [29] 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.
- [30] Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. Journal of Research and Publication Innovation, 2(1), 1199-1208.