

## PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TEMPO MEDIA TBK JAKARTA SELATAN

Zahrah Hudzaifah<sup>1</sup>, Aan Purnama<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,  
15415

E-mail: zahrahudzaifah@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02241@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*This research aims to determine The Influence of Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Tempo Media Tbk, South Jakarta. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires and library/literature data. The population in this study was 300 employees. The sample used was 75 employees using the Slovin technique. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination. Hypothesis testing using the t test and F test. The results of the analysis show: discipline partially influences employee performance with a simple linear regression equation  $Y = 11.956 + 0.711 X_1$ . The correlation coefficient value is 0.143, meaning it has a very low level of relationship and a coefficient of determination of 37.0%. meaning that performance is affected by 63.0%. This is proven by the t test, the calculated t value > t table (4.784 > 1.666) and reinforced by the significant value < 0.01 (00.00 < 0.01). The work environment partially has a positive effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation  $Y = 17.290 + 0.585 X_2$  This is proven by the t test, the calculated t value > t table (3.188 > 1.666) and reinforced by the significance value > 0.01 (0.002 > 0.01). The results of research on discipline and work environment simultaneously on employee performance are shown by the multiple linear regression equation  $Y = 9.580 + 0.485 X_1 + 0.286 X_2$ . The correlation coefficient value is 0.735, meaning it has a very strong level of relationship and the coefficient of determination is 59.7%, meaning performance is influenced by 61.0%. This is proven by the results of the F test hypothesis test, which shows that the calculated F value > F table (52.300 > 2.73) is confirmed by the significant value of 0.000 < 0.01. So the decision can be drawn that H0 is rejected and Ha is accepted.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka/literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah 300 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 75 karyawan menggunakan teknik Slovin. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 11,956 + 0,711 X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,143 artinya memiliki tingkat hubungan sangat rendah dan koefisien determinasi sebesar 37,0%. artinya kinerja dipengaruhi sebesar 63,0%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,784 > 1,666) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,01 (00,00 < 0,01). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 17,290 + 0,585 X_2$  Nilai koefisien korelasi sebesar 0,193 artinya memiliki hubungan rendah dan koefisien determinasi sebesar 46,9 % artinya kinerja dipengaruhi sebesar 53,1 %. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,188 > 1,666) dan diperkuat oleh nilai signifikansi > 0,01 (0,002 > 0,01). Hasil penelitian disiplin dan lingkungan kerja secara

simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 9,580 + 0,485 X_1 + 0,286 X_2$ . nilai koefisien korelasi sebesar 0,735 artinya memiliki Tingkat hubungan sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 59,7 % artinya kinerja dipengaruhi sebesar 61,0 %. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel ( $52,300 > 2,73$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,01$  Maka dapat ditarik keputusan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

**Kata kunci :** Disiplin; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi, berbagai sumber daya diperlukan. Sumber daya ini meliputi sumber daya alam, keuangan, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta manusia. Di antara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah yang paling penting. Sumber daya manusia merupakan inti dari keberhasilan organisasi, Karena merekalah yang merancang, mengelola, dan menjalankan strategi, membuat keputusan, serta melakukan operasional harian yang memungkinkan organisasi mencapai sasarannya. Sumber daya manusia juga memiliki peran vital dalam mengembangkan dan memelihara budaya organisasi, memotivasi tim, dan menciptakan inovasi yang diperlukan untuk berkembang dalam lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan kinerja, sangat penting dalam mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Menurut mangkunegara (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik adalah dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik

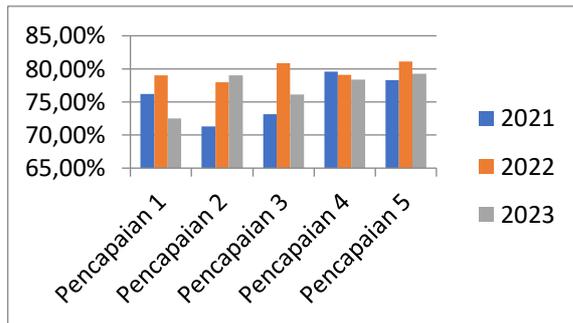
hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Andy PP Undap (1989:29). Kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi, menjadi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan dan pencapaian visi, misi, serta tujuan organisasi.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Tempo Media Tbk Seringkali berbeda-beda. Dalam hal ini Pencapaian target yang kurang maksimal ,peka terhadap lingkungan kerja antar sesama karyawan yang belum terjalin baik sehingga mempengaruhi Tingkat prestasi kerja,dan disiplin kerja yang tidak konsisten. Maka dari itu untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I Data Kinerja Karyawan  
PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan Tahun  
2021-2023

No	Kinerja	Target	Realisasi Tahun			Keterangan
			2021	2022	2023	
1	Target pekerjaan yang dapat diselesaikan	90.00 %	76,22 %	79,00 %	72,54 %	Tidak Tercapai
2	Pencapaian kerjasama	90.00 %	71,34 %	78,01 %	79,03 %	Tidak Tercapai
3	Produktivitas by value	90.00 %	73,14 %	80,90 %	76,12 %	Tidak Tercapai
4	Efisiensi biaya	90.00 %	79,62 %	79,13 %	78,40 %	Tidak Tercapai
5	Ide inovasi	90.00 %	78,26 %	71,12 %	79,23 %	Tidak Tercapai
Rata-rata			78,58 %	88,16 %	85,32 %	Tidak Tercapai

Sumber : PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan



Sumber : PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan  
Gambar 1. Data Kinerja Karyawan PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1 dan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian data kinerja karyawan pada PT Tempo Media Tbk di Jakarta Selatan mengalami fluktuatif secara rata-rata dari presentase sebesar 78,58% di tahun 2021 dan mengalami kenaikan sebesar 88,16% ditahun 2022, dan mengalami penurunan sebesar 85,32% ditahun 2023. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tahun 2021 target pekerjaan yang dapat diselesaikan yaitu sebesar 76,22%, tahun 2022 sebesar 79,00% dan 2023 sebesar 72,54%. Pada tahun 2021 pencapaian kerjasama mendapatkan nilai sebesar 71,34%, tahun 2022 sebesar 78,01% dan tahun 2023 sebesar 79,03% produktivitas by value pada tahun 2021 mendapatkan nilai sebesar 73,14%. Tahun 2022 sebesar 80,90% dan tahun 2023 sebesar 76,12%. Efisiensi biaya pada tahun 2021 mendapatkan nilai sebesar 79,62% tahun 2022 mendapatkan nilai sebesar 79,13% dan tahun 2023 sebesar 78,40%. Dan terakhir ide inovasi pada tahun 2021 mendapatkan nilai sebesar 78,26%, tahun 2022 mendapatkan nilai sebesar 71,12% dan tahun 2023 mendapatkan nilai sebesar 79,23 %.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sesuai dengan penelitian terdahulu juga,yang dilakukan (Shalahudin,2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Penduduk Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Menunjukkan bahwa Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan (Bachtiar Arifudin Husain,2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamond Tbk. cabang

Bintaro menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank danamond.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan (Mawar Sari & Ftkhatul Masruroh,2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Menunjukkan bahwa Hasil Penelitian tinggi Motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai akan lebih mudah meningkatkan kinerja Karyawan.

Sesuai juga dengan penelitian terdahulu,oleh ( Lilis Sulastri,2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Evikasi diri terhadap kinerja karyawan di era industri 4.0 menunjukkan bahwa membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu,yang dilakukan (Manikottama et al., 2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

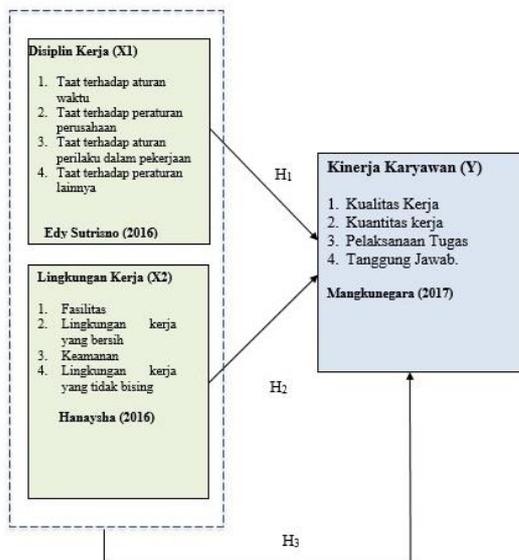
Sesuai dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan ( Dewi Purnama Sari, 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru sekolah kejuruan (Smk) swasta kecamatan pondok aren, menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh positif terhadap lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di kecamatan pondok aren.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh (Muhammad Joni Hidayat,2020), yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kedisiplanan, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pelayanan pajak madya menunjukkan bahwa Menunjukkan bahwa secara Parsial kompetensi, Kedisiplanan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . dan secara simultan bahwa kompetensi, Kedisiplanan, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh (Reni Hindriari,2018) yang

berjudul Pengaruh Pemberian Kedispilanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mattel Indonesia. Menunjukkan bahwa Hasil uji simultan yang telah dilakukan maka variable pemberian Kedispilanan dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,872 artinya data tersebut mengindikasikan bahwa pemberian Kedispilanan dan disiplin secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 87,2% terhadap kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh factor lain yang lain.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, D. P. ., Megawati, I. ., & Heriyanto, I. .,2023). Yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. Menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memadai, hasil disiplin kerja dapat diterima, dan kinerja pegawai baik.



Gambar 2. Kerangka Berfikir

Ho1 :  $\rho_1 = 0$  : tidak ada pengaruh signifikan antara Disiplin dengan kinerja Karyawan.

Ha1 :  $\rho_1 \neq 0$  : terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin dengan kinerja Karyawan.

Ho2 :  $\rho_2 = 0$  : tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja Karyawan.

Ha2 :  $\rho_2 \neq 0$  : terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja Karyawan.

Ho3 :  $\rho_3 = 0$  : tidak ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin dan Lingkungan kerja dengan kinerja Karyawan.

Ha3 :  $\rho_3 \neq 0$  : terdapat pengaruh secara signifikan antara Disiplin dan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2017:37) " Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih" .Penelitian asosiatif memiliki tingkatan yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif.

Penelitian asosiatif yang digunakan bersifat hubungan kausal, hubungan ini yang bersifat sebab akibat. Dengan penelitian ini dapat mengukur variabel independen yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel dependen pengaruh disiplin (X 1) dan lingkungan kerja (X2).

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian adalah PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan Gedung Tempo Media, Jl Palmerah Barat No.8, Grogol Utara, Kecamatan. Kebayuran Lama, Kota Jakarta Selatan, 12210.

Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 9 bulan, dengan mengambil data primer yang diperoleh dari pihak perusahaan PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Menurut Sugiyono (2017:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan.

### Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2017:147) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan 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 menguji hipotesis yang telah di ajukan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin Laki-Laki dengan jumlah 42 responden atau 53,5% dan responden perempuan dengan jumlah 33 atau 46,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi pada jenis kelamin Laki-Laki.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Tabel II. Tabulasi Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0,612	0.1914	Valid
X1.2	0,737	0.1914	Valid
X1.3	0,803	0.1914	Valid
X1.4	0,778	0.1914	Valid
X1.5	0,793	0.1914	Valid
X1.6	0,658	0.1914	Valid

X1.7	0,789	0.1914	Valid
X1.8	0,695	0.1914	Valid
X1.9	0,558	0.1914	Valid
X1.10	0,699	0.1914	Valid

Berdasarkan tabel diatas uji validitas pada variabel disiplin (X1) menghasilkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,1914 maka seluruh pernyataan X1 dapat Dinyatakan valid berarti pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat.

Tabel III. Tabulasi Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,725	0.1914	Valid
X2.2	0,720	0.1914	Valid
X2.3	0,709	0.1914	Valid
X2.4	0,634	0.1914	Valid
X2.5	0,744	0.1914	Valid
X2.6	0,693	0.1914	Valid
X2.7	0,711	0.1914	Valid
X2.8	0,770	0.1914	Valid
X2.9	0,749	0.1914	Valid
X2.10	0,553	0.1914	Valid

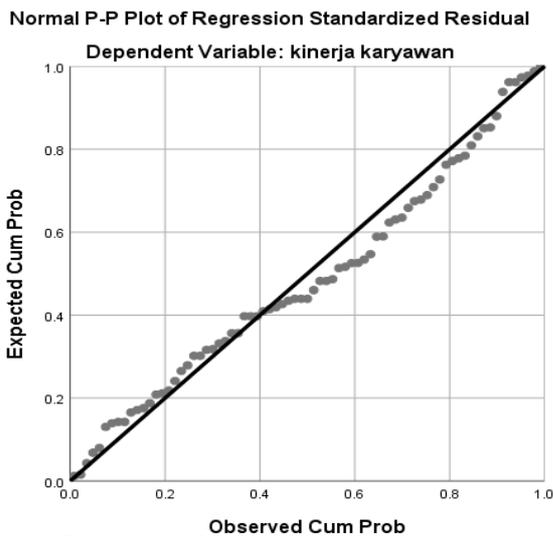
Berdasarkan tabel diatas uji validitas pada variable lingkungan kerja (X2) menghasilkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,1914 maka seluruh pernyataan X2 dapat Dinyatakan valid berarti pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat.

Tabel IV. Tabulasi Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,739	0.1914	Valid
Y.2	0,686	0.1914	Valid
Y.3	0,653	0.1914	Valid
Y.4	0,619	0.1914	Valid
Y.5	0,606	0.1914	Valid
Y.6	0,731	0.1914	Valid
Y.7	0,667	0.1914	Valid
Y.8	0,663	0.1914	Valid
Y.9	0,709	0.1914	Valid
Y.10	0,651	0.1914	Valid

Berdasarkan tabel diatas uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,1914 maka seluruh pernyataan Y dapat dinyatakan valid artinya pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



Gambar 3. Grafik Normal Probability  
 Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

**Uji Multikolinearitas**

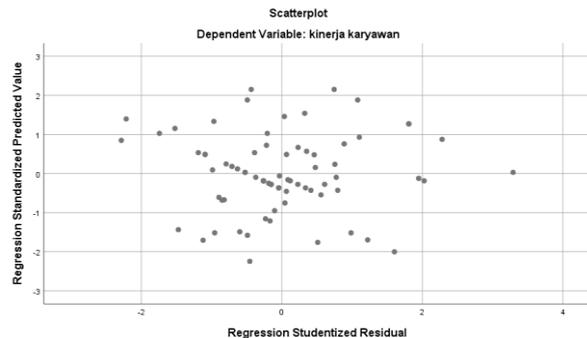
Tabel V. Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,580	3,093		3,097	0,003		
	disiplin	0,485	0,101	0,501	4,784	0,000	0,510	1,959
	lingkungan kerja	0,286	0,090	0,334	3,188	0,002	0,510	1,959

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, pada kolom Tolerance disiplin 0,510 dan lingkungan kerja 0,510 atau diatas angka 0,10 pada kolom VIF variabel kinerja karyawan 1,959 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai Tolerance yang diatas 0,1 dan VIF yang dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterlot

Dari gambar scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

**Analisis Kuantitatif**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *dependen* apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai *indepeden* mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel *indepneden* terhadap variabel *dependen* dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel VI. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coeff	T	Sig.	Collinearity Statistics

		Coefficients		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	9,580	3,093		3,097	0,003		
	Disiplin	0,485	0,101	0,501	4,784	0,000	0,510	1,959
	Lingkungan kerja	0,286	0,090	0,334	3,188	0,002	0,510	1,959

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,580 + 0,485 X_1 + 0,286 X_2$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Disiplin

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai kostanta sebesar 9,580. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen (disiplin dan lingkungan kerja) diasumsikan dalam keadaan tetap, maka nilai variabel depeden (kinerja karyawan) akan dipengaruhi sebesar 9,580 *point*.
- Nilai disiplin (X<sub>1</sub>) 0,485 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,485 point
- Nilai lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) 0,286 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,286 *point*.

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel VII. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,580	3,093		3,097	0,003		
	Disiplin	0,485	0,101	0,501	4,784	0,000	0,510	1,959
	Lingkungan kerja	0,286	0,090	0,334	3,188	0,002	0,510	1,959

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel disiplin (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai thitung 4,784 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,01 (0,000 < 0,01) maka didapatkan persamaannya t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau 4,784 > 1,666 artinya H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima dengan kata lain variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai hitung 3,188 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 nilai ini lebih besar dari 0,01 (0,002 > 0,01) maka didapatkan persamaan t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau 3,188 > 1,666 Artinya H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,557	2	372,779	53,300	.000 <sup>b</sup>

	Resi dual	503,56 3	72	6,994		
	Total	1249,1 20	74			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin						

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 52,300 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara disiplin ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  52,300 >  $F_{tabel}$  2,73 dan nilai signifikan 0,000 < 0,01 Maka dapat ditarik keputusan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## Pembahasan Kuantitatif

### 1. Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Terdapat pengaruh untuk  $X_1$  (disiplin) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,000 < 0,001 dan nilai  $t$  hitung 4,784 > 1,666, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan  $X_1$  (disiplin) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) PT Tempo Media Tbk. Dan untuk Hasil Koefisien Determinasi didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,037 atau 37,0% yang artinya pengaruh variabel *independen* disiplin ( $X_1$ ) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 37,0% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 37,0% = 63%) dipengaruhi oleh faktor lain.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Terdapat pengaruh untuk  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,002 > 0,01 dan nilai  $t$  hitung 3,188 > 1,666, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima yang berarti Terdapat pengaruh positif. dan signifikan  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) PT Tempo Media Tbk. Dan untuk Hasil Koefisien Determinasi didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,469 atau 46,9% yang artinya pengaruh variabel *independen* lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 46,9% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 46,9% = 53,1%) dipengaruhi oleh faktor lain.

### 3. Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Terdapat pengaruh untuk  $X_1$  (disiplin) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,000 < 0,001 dan nilai  $F_{hitung}$  52,300 > >  $F_{tabel}$  2,73 dan diketahui nilai signifikan  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,000 < 0,01, sehingga dapat disimpulkan  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara Bersama Dan untuk hasil Koefisien Determinasi Simultan diketahui bahwa besarnya  $R$  square adalah 0,597 atau 59,7% hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin dan lingkungan kerja terhadap dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 59,7% Sedangkan sisanya (100%-59,7% = 61%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh untuk  $X_1$  (disiplin) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,000 < 0,001 dan nilai  $t$  hitung 4,784 > 1,666, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan  $X_1$  (disiplin) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) PT Tempo Media Tbk. Dan untuk Hasil Koefisien Determinasi didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,037 atau 37,0% yang artinya pengaruh variabel *independen* disiplin ( $X_1$ ) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 37,0% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 37,0% = 63%) dipengaruhi oleh faktor lain.
- Terdapat pengaruh untuk  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,002 > 0,01 dan nilai  $t$  hitung 3,188 > 1,666, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima yang berarti Terdapat pengaruh positif. dan signifikan  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) PT Tempo Media Tbk. Dan untuk Hasil Koefisien Determinasi didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar

0,469 atau 46,9% yang artinya pengaruh

variabel independen lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 46,9%. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 46,9% = 53,1%) dipengaruhi oleh faktor lain.

- c. Terdapat pengaruh untuk X1 (disiplin) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar  $0,000 < 0,001$  dan nilai Fhitung  $52,300 >> F_{tabel} 2,73$  dan diketahui nilai signifikan X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar  $0,000 < 0,01$ , sehingga dapat disimpulkan Ha3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara Bersama Dan untuk hasil Koefisien Determinasi Simultan diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,597 atau 59,7% hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin dan lingkungan kerja terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 59,7%. Sedangkan sisanya (100% - 59,7% = 40,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Abdullah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara : Bandung
- [3] Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau.
- [4] Ardana (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [5] Bachtiar Arifudin Husain, (2018) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamond Tbk. cabang Bintaro Vol. I ISSN 2621-797X
- [6] Dewi Purnama Sari, (2018 ) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru sekolah kejuruan (Smk) swasta kecamatan pondok aren Vol.1, No.1, ISSN:26217856
- [7] Fadilah, S. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero). Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- [8] Fahmi, I. (2016). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- [9] Feel, A., Herlambang, B., & Rozzaid, C. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. aksara.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P (2020) Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- [11] Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1109-1116.
- [12] Intan, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Praktik. Jakarta: Alfabeta.
- [13] Jakni. 2016. Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan. Bandung: CV Alfabeta.
- [14] Lilis Sulastri, (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Evikasi diri terhadap kinerja karyawan di era industri 4.0 Vol 4 No. 2 eissn:27231526
- [15] Rivai dan sagala (2020) Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Parsada.
- [16] Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2007. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat. Buku 2. Edisi 12.
- [17] Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Edisi Enambelas.
- [18] Reni Hindriari, (2018) Vol. 6, No. 1, Pengaruh Pemberian Kedispilanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mattel Indonesia ISSN : 23390689, E-ISSN : 2406-8616
- [19] Susanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- [20] Sahrudin, S. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pada Sebuah Organisasi. Proceeding: Islamic University of Kalimantan.