

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DISTRIVERSA BUANAMAS CABANG MAMPANG

Zahra Izatil Isma¹, Aan Purnama²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ zizatilisma@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen02503@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Distriversa Buanamas Mampang Branch. The method used was a quantitative approach and using the Slovin formula, a sample of 52 respondents was obtained. The analysis method uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient Test and Hypothesis Test. The data analysis of this study uses the SPSS version 26 program. Work discipline (X1) has a positive effect on Performance (Y) obtained the result of the regression equation value $Y = 12.198 + 0.699 X1$, the correlation coefficient is 0.790 meaning that the two variables have a strong relationship level. The value of determination or contribution is 62.4% while the remaining 37.6% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a t-value calculated $> t$ table or $(9.113 > 0.273)$ strengthened by a p value $< Sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$, thus H_01 was rejected and H_{a1} was accepted. Work Environment (X2) has a positive effect on Performance (Y) obtained the result of the equation value $Y = 16.197 + 0.611 X2$, the correlation coefficient is 0.740 meaning that the two variables have a strong relationship level. The value of determination or contribution is 54.8% while the remaining 45.2% is influenced by other factors. The hypothesis test was obtained with a calculated t-value $> t$ table or $(7.785 > 0.273)$ strengthened by a p value $< Sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$, thus H_02 was rejected and H_{a2} was accepted. Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) have a positive effect on Performance (Y) obtained the result of the equation value $Y = 12.231 + 0.632 X1 + 0.068 X2$ and the correlation coefficient value of 0.791 means that the two variables have a strong relationship level. The determination value was 62.5% while the remaining 37.5% was influenced by other factors. The hypothesis test was obtained with a value of f calculated $> f$ table or $(40.871 > 3.19)$ strengthened by a p value $< Sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$, thus H_03 was rejected and H_{a3} was accepted.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan menggunakan rumus Slovin, didapatkan sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Analisis data penelitian ini menggunakan program

SPSS versi 26. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 12,198 + 0,699 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,113 > 0,273)$ diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai persamaan $Y = 16,197 + 0,611 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,740 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,785 > 0,273)$ diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai persamaan $Y = 12,231 + 0,632 X_1 + 0,068 X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel atau $(40,871 > 3,19)$ diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan di tengah persaingan pasar yang ketat. Perusahaan menyadari bahwa Kinerja karyawan merupakan faktor penentu dalam mencapai keberlanjutan dan keberhasilan. Sumber daya manusia yang baik akan berkontribusi pada Kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya keras untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek yang terkait dengan sumber daya manusia, karena tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik.

Hubungan yang saling membutuhkan antara sumber daya manusia dan perusahaan harus terjalin dengan baik, di mana perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan begitupun sebaliknya.

Dikarenakan manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi, manajemen harus proaktif dalam memastikan efektivitas karyawan dalam hal seperti loyalitas, kreativitas, dan produktivitas. Dengan demikian, perusahaan agar dapat terus maju dan berkembang di masa depan. Ini sangat penting karena kemajuan organisasi bergantung pada peran manusia sebagai penggerak di dalam perusahaan.

Manusia memiliki kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi agar tujuan tercapai dengan baik. Di era globalisasi saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena kemajuan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM atau karyawannya.

Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Begitupun sebaliknya apabila kualitas karyawan menurun daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain bisa menurun juga.

Karyawan adalah asset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus diperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi.

Sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan adalah elemen yang tak terpisahkan. Oleh karena itu, penting bagi manusia untuk berperan dalam kompetisi jangka pendek maupun panjang dalam agenda bisnis, sehingga organisasi memiliki keunggulan dibandingkan yang lain.

Organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai dengan baik untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa mendatang. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan memegang peran penting dalam perencanaan, pengorganisasian,

pengawasan, dan pengendalian agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Semua ini tercakup dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Syafaruddin dalam (Silvia, dkk: 2023), kinerja adalah sebuah proses yang melibatkan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja dilihat sebagai serangkaian langkah yang diambil oleh karyawan dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui aktivitas-aktivitas mereka. Sementara itu, Mangkunegara dalam (M. Andre: 2022) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada produktivitas yang ditentukan oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Ini berarti kinerja diukur berdasarkan seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Berikut data Penilaian Kinerja Karyawan persemester di PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang Tahun 2022-2023 :

Tabel 1.1
 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang

No.	Indikator	Target	Realisasi	
1	Target Hasil Penjualan	100%	85%	2023 Semester 1
2	Penilaian Perilaku	100%	70%	
3	Nilai Sasaran Kerja Karyawan	100%	65%	
No.	Indikator	Target	Realisasi	
1	Target Hasil Penjualan	100%	95%	2022 Semester 2
2	Penilaian Perilaku	100%	77%	
3	Nilai Sasaran Kerja Karyawan	100%	80%	
No.	Indikator	Target	Realisasi	
1	Target Hasil Penjualan	100%	81%	2022 Semester 1
2	Penilaian Perilaku	100%	60%	
3	Nilai Sasaran Kerja Karyawan	100%	65%	

Sumber : HRD PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang tahun 2022-2023

Dari data diatas, penjualan PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang menunjukkan bahwa pada semester pertama tahun 2023, realisasi target hasil penjualan mencapai 85%, yang berarti kinerja penjualan berada dalam kategori "Baik". Meskipun target penjualan belum tercapai sepenuhnya, hasil ini masih cukup memuaskan. Penilaian perilaku karyawan menunjukkan realisasi sebesar 70%, yang berada dalam kategori "Cukup". Hal ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam perilaku karyawan. Selain itu, nilai sasaran kerja karyawan dengan realisasi 65% juga berada dalam kategori "Cukup", menunjukkan bahwa

kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang diharapkan.

Pada semester kedua tahun 2022, realisasi target hasil penjualan mencapai 95%, menandakan bahwa pencapaian target penjualan sangat tinggi dan berada dalam kategori "Sangat Baik". Ini menunjukkan bahwa penjualan hampir mencapai target 100%. Penilaian perilaku karyawan menunjukkan realisasi sebesar 77%, yang berada dalam kategori "Baik". Ini menunjukkan peningkatan dalam perilaku karyawan dibandingkan semester sebelumnya. Selain itu, nilai sasaran kerja karyawan dengan realisasi 80% menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori "Baik", menandakan adanya peningkatan dalam pencapaian sasaran kerja.

Pada semester pertama tahun 2022, realisasi target hasil penjualan mencapai 81%, yang berarti kinerja penjualan berada dalam kategori "Baik". Meskipun tidak mencapai target penuh, hasil ini masih cukup baik dan memuaskan. Penilaian perilaku karyawan menunjukkan realisasi sebesar 60%, yang berada dalam kategori "Kurang". Ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan perlu ditingkatkan secara signifikan. Selain itu, nilai sasaran kerja karyawan dengan realisasi 65% juga berada dalam kategori "Cukup", menandakan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang diharapkan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan serta target lembaga tersebut. Hal ini berarti bahwa karyawan atau tim bekerja secara efisien dan efektif, memenuhi atau melampaui standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan, serta berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis organisasi.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, pencapaian target penjualan merupakan indikator utama kesuksesan sebuah perusahaan. Target penjualan tidak hanya berfungsi sebagai tolok ukur performa tim penjualan, tetapi juga sebagai pedoman strategis bagi perusahaan untuk merencanakan dan mengimplementasikan strategi bisnis yang efektif. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang data penjualan dan realisasi target menjadi sangat krusial bagi

manajemen dalam mengambil keputusan yang tepat dan berkelanjutan.

PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang menyadari pentingnya pemantauan kinerja penjualan secara teratur untuk memastikan bahwa tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan menganalisis data penjualan secara periodik, perusahaan dapat mengukur kinerja individu dan tim penjualan. Data penjualan yang akurat dan terstruktur juga memungkinkan perusahaan untuk melakukan perbaikan terus-menerus dalam operasional dan strategi bisnisnya.

Berikut data penjualan persemester di PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang Tahun 2022-2023 :

Tabel 1.2
 Data Penjualan PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang

SALES TAHUN 2023 SEMESTER 1						
Ket.	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun
Target	Rp. 5.700.000.000	Rp. 5.800.000.000	Rp. 6.400.000.000	Rp. 6.100.000.000	Rp. 6.300.000.000	Rp. 6.700.000.000
Pencapaian	Rp. 4.400.000.000	Rp. 4.400.000.000	Rp. 6.400.000.000	Rp. 5.400.000.000	Rp. 5.600.000.000	Rp. 5.400.000.000
Presentase	77%	76%	100%	89%	89%	81%

SALES TAHUN 2022 SEMESTER 2						
Ket.	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
Target	Rp. 5.500.000.000	Rp. 5.400.000.000	Rp. 5.500.000.000	Rp. 5.400.000.000	Rp. 5.400.000.000	Rp. 5.300.000.000
Pencapaian	Rp. 7.000.000.000	Rp. 5.600.000.000	Rp. 4.300.000.000	Rp. 4.300.000.000	Rp. 4.500.000.000	Rp. 5.400.000.000
Presentase	127%	104%	78%	80%	83%	102%

SALES TAHUN 2022 SEMESTER 1						
Ket.	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun
Target	Rp. 5.200.000.000	Rp. 5.100.000.000	Rp. 5.700.000.000	Rp. 5.700.000.000	Rp. 5.000.000.000	Rp. 5.300.000.000
Pencapaian	Rp. 4.200.000.000	Rp. 4.400.000.000	Rp. 3.900.000.000	Rp. 3.600.000.000	Rp. 4.600.000.000	Rp. 5.500.000.000
Presentase	81%	86%	69%	63%	92%	104%

Sumber : HRD PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang tahun 2022-2023

Dari data diatas, penjualan PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang pada bulan Juni 2022, Juli 2022, Agustus 2022, Desember 2022 dan Maret 2023 berhasil mencapai target, sementara sebagian besar bulan lainnya belum memenuhi target penjualan yang ditetapkan. Secara keseluruhan, kinerja penjualan menunjukkan hasil yang memuaskan dengan kategori "Baik" dan "Sangat Baik" pada berbagai semester. Penilaian perilaku karyawan bervariasi, dengan peningkatan terlihat pada semester kedua tahun 2022, tetapi masih memerlukan perbaikan signifikan pada semester pertama tahun 2022. Nilai sasaran kerja karyawan sebagian besar berada dalam kategori "Cukup", dengan peningkatan ke "Baik" pada semester kedua tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa keberhasilan, terdapat kebutuhan untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut dalam perilaku dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki faktor-faktor yang menjadi penyebab ketidakcapaian target penjualan pada bulan-bulan yang masih di bawah targetnya.

Disiplin kerja memiliki manfaat besar, baik untuk organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, disiplin kerja menjamin terjaganya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai.

Bagi karyawan, suasana kerja yang menyenangkan meningkatkan semangat kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan kesadaran penuh dan mengoptimalkan tenaga serta pikiran demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin adalah kepatuhan terhadap nilai-nilai yang diyakini dan dianggap tanggung jawab. Artinya, disiplin berarti mematuhi aturan atau tunduk pada pengawasan dan kontrol. Pendisiplinan merupakan usaha menanamkan nilai-nilai atau memaksa karyawan untuk mematuhi peraturan. Disiplin kerja sangat penting sebagai indikator untuk mengevaluasi apakah fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya sudah terlaksana dengan baik.

Disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan benar sesuai rencana. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas.

Disiplin Kerja memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan dapat bekerja secara efisien. Disiplin menciptakan Lingkungan Kerja yang teratur dan terarah dan dapat menciptakan landasan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai fondasi utama untuk kesuksesan jangka Panjang.

Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sutrisno (2021: 114) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan adanya disiplin yang baik, karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik. Pentingnya faktor disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah besar. Tanpa dukungan disiplin yang solid dari karyawan, mencapai tujuan perusahaan atau instansi menjadi sulit.

Disiplin juga mencerminkan komitmen dan integritas karyawan terhadap pekerjaannya, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam lingkungan kerja yang disiplin, setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya, serta saling mendukung untuk mencapai keberhasilan bersama.

Berikut data Absensi persemester di PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang Tahun 2022-2023 :

Tabel 1.3
 Data Absensi PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang

Absensi tahun 2023 Semester 1						
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun
Jam Kerja	10400	10400	10400	10400	10400	10400
Jam Kehadiran	9600	9400	10200	10000	9900	9960
Rata-Rata%	92%	90%	98%	96%	95%	96%
Absensi tahun 2022 Semester 2						
	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
Jam Kerja	10400	10400	10400	10400	10400	10400
Jam Kehadiran	10300	10200	9780	9900	9820	10100
Rata-Rata%	99%	98%	94%	95%	94%	97%
Absensi tahun 2022 Semester 1						
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun
Jam Kerja	10400	10400	10400	10400	10400	10400
Jam Kehadiran	9660	9760	9580	9420	9580	10120
Rata-Rata%	93%	94%	92%	91%	92%	97%

Sumber : HRD PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang tahun 2022-2023

Dari hasil pencapaian dan kehadiran dari data diatas, dapat dilihat terdapat hubungan positif antara kehadiran dan pencapaian penjualan pada beberapa bulan tertentu. Pada bulan juni 2022 dan juli 2022 terdapat kesesuaian antara tingginya angka kehadiran terhadap penjualan. Bulan Desember 2022 menunjukkan kehadiran tinggi (97%) dan pencapaian mencapai tertinggi sepanjang periode (102%), sementara pada bulan Februari 2023, kehadiran rendah (90%) diikuti dengan pencapaian yang rendah (76%). Pada bulan-bulan tertentu seperti Maret 2023, kehadiran yang tinggi (98%) bersamaan dengan pencapaian yang tinggi (100%), menunjukkan bahwa karyawan yang hadir secara aktif berkontribusi pada Kinerja penjualan sementara pada bulan Februari 2023, kehadiran rendah (90%) diikuti dengan pencapaian yang rendah (76%). Fluktuasi

kehadiran tidak selalu sejalan dengan fluktuasi pencapaian seperti pada bulan januari 2023 meskipun kehadiran tinggi (92%) pencapaian menurun (77%).

Berdasarkan hasil data keduanya, kehadiran berpengaruh pada kenaikan dan penurunan penjualan, terutama pada bulan-bulan di mana hubungan positif terlihat. Namun, faktor lain seperti strategi pemasaran, kondisi lingkungan dan perubahan kebijakan internal perusahaan juga dapat memainkan peran penting dalam menentukan performa penjualan di mana terdapat fluktuasi kehadiran tidak selaras dengan fluktuasi pencapaian. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami secara menyeluruh faktor yang mempengaruhi Kinerja penjualan.

Selain Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Lingkungan Kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:60) Lingkungan Kerja fisik mencakup semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan terbagi menjadi dua kategori, yaitu Lingkungan Kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya, serta lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan sebagainya.

Berikut data Lingkungan Kerja di PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang Tahun 2022-2023 :

Tabel 1.4
 Data Lingkungan Kerja PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang

No	Aspek	Standar	Realisasi	Keterangan
1.	Penerangan	Pelapis kaca anti-silau.	Kaca tidak anti silau	Tidak memenuhi standar
2.	Suhu Udara	2 AC (IPK)	Hanya terdapat 1 AC	Tidak memenuhi standar
3.	Kebersihan	Perawatan dan kebersihan yang terjaga.	-Lantai tidak senada. -Kebersihan kurang terjaga	Tidak memenuhi standar
4.	Peralatan	2 Mesin fotocopy.	1 Mesin fotocopy.	Tidak memenuhi standar
5.	Sirkulasi Udara	- 10 % dari luas lantai ruangan (4 Ventilasi). - 5 Exhaust fan pada pantry dan toilet.	- 2 Ventilasi - Hanya ada 2 Exhaust fan & lainnya rusak.	Tidak memenuhi standar

Sumber : PT Distriversa Buanamas Cabang Mampang tahun 2022-2023

Berdasarkan hasil observasi dari data 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa beberapa aspek pada Lingkungan Kerja masih belum memenuhi standar dan masih kurang baik diantaranya dinding kaca pada ruang kerja terbuat dari kaca, cahaya matahari memantul masuk sehingga silau dan panas menyebabkan ketidakfokusan dalam bekerja, udara terasa panas karena ruangan terlalu luas menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja, lantai keramik yang pecah warnanya tidak senada, kebersihan pantry kurang terjaga banyaknya barang-barang yang diletakkan tidak pada tempatnya dan peralatan kantor seperti mesin fotocopy jumlahnya tidak mencukupi kebutuhan sehingga sering terjadi kerusakan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fisik ruang kerja yang nyaman dan fungsional, tetapi juga kondisi yang mendukung konsentrasi dan kesejahteraan karyawan.

Dengan kondisi lingkungan kerja yang optimal, seperti dinding yang tidak silau, udara yang nyaman, lantai yang utuh, serta kebersihan dan ketersediaan peralatan kantor yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja keseluruhan di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja demi meningkatkan kondisi kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Putri Novia Sari. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Institut Bisnis dan Informatika (IBI). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen : Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain, Vol.3 No.1 Mei 2023 ISSN: 2809-7491 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,606 > 1,98447$) menggambarkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,990 > 1,98447$). Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan disiplin kerja ($0,777$).

Zahrah Fajriya, M. Azis Firdau dan Rachmatullaili Tinakartika Rinda. Pengaruh

Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staff Pengajar SDITA El Ma'mur Bogor. Manajemen : Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol 3 No. 1 April 2023 E-ISSN : 2827-8372 P-ISSN : 2827-8364 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 66,8% terhadap Kinerja dengan probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan tingkat Disiplin Kerja maka akan mendorong kualitas Kinerja staf SDITA eL Ma'Mur Kota Bogor Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 41% dengan probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi secara signifikan Kinerja staf pengajar SDITA eL Ma'Mur Kota Bogor. Secara analisa pengaruh variabel mediasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu menjadi variabel mediasi atau variabel antara yang menghubungkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,289 lebih besar dari nilai t tabel.

Silvia Novita Dewi dan Netti Natarida Marpaung. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kiyokuni Indonesia. Vol. 8 No.1 Februari 2023 Hal.1-12 e-ISSN: 2716-1676 p-ISSN: 1979-8865 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Kiyokuni Indonesia, karena diperoleh nilai $F_{hitung} 140,70 > \text{nilai } F_{tabel} 3,08$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Kiyokuni Indonesia.

Abdul Rahman. Fakultas Ekonomi, Swadaya Institut Teknologi dan Komunikasi. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MPM Finance. Vol.30 No.1 (2023) E-ISSN : 2714-643X Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai

THitung 6,625 > Ttabel 1,993. Dengan demikian, hasil hipotesis pertama (H1) diterima. Disiplin mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai THitung 7,223 > Ttabel 1,993. Dengan demikian, hasil hipotesis kedua (H2) diterima. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan dengan nilai FHitung > FTabel sebesar $80,322 > 3,124$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hasil hipotesis ketiga (H3) diterima.

M. Andre Vernandes, Rice Haryati dan Susi Yulianty. Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. Vol.4 No. 1 Maret 2022 Hal. 17-28 ISSN-P : 2355-0376 ISSN-E: 2656-8322 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang ialah 61,6% sisanya 38,4% adalah kontribusi seperti motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya

Darmadi. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Manajemen: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. ISSN-P : 2598-9545 ISSN-E: 2599-171X Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Persamaan regresi linier berganda, $Y = 17.498 + 0.285X_1 + 0.305X_2$, koefisien korelasi adalah 0.510, koefisien determinasi adalah 26%

dan nilai F yang dihitung adalah $20.529 > F$ tabel 3.07 dengan signifikan $0.000 < 0.05$.

Asridah Warni Tanjung dan Ading Sunarto. Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran dan Sumber Daya Manusia) Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Manajemen: Jurnal Ilmiah Manajemen SWARA Vol. 2, No. 2/ Juni 2022 Hal 177 - 194 ISSN: 2775-6076 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari uji F diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Kinerja (Y) secara positif dan signifikan, yang berarti Ha3 diterima. Hal tersebut bisa dilihat dari uji f-test dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan Fhitung sebesar $73.699 \geq F$ tabel sebesar 2.75. Jadi, semakin tinggi kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), maka semakin meningkat pula Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.704 mengandung arti bahwa pengaruh kedisiplinan dan Lingkungan Kerja sebesar 70,4% dan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny. Universitas Pamulang. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan. Manajemen : Jurnal Renaissance Vol. 6 No. 01, Mei 2021 Hal 741-753 ISSN (e) : 2527-564X ISSN (p) 2621-0746 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja PT Resindo Jakarta Selatan.

Doni Irawan, Gatot Kusjono dan Suprianto. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Manajemen : Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol 1, No 3 2021 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial

Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > F-tabel (3.18) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap Kinerja sebesar 88.9%.

Rima Handayani dan Silvia Oktapiani. Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Dan Bisnis, Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Manajemen: Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA) Vol.1, No.3, 2021: 175-190 ISSN-E: 2808-5639 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 4,940 + 1,073 X_1 - 0,150 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,958, nilai determinasi 91,7% dan nilai Fhitung 353,926 > Ftabel 3,13 dengan signifikansi 0,000 < 0,050. dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti variabel disiplin dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi variabel Kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,917 atau 91,7%. Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) variasianya dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan sisanya sebesar 8,3% dijelaskan diluar variabel yang digunakan.

Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani. Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Dan Bisnis, Universitas Pamulang. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. Manajemen: Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA) Vol.1, No.3, 2021: 175-190 Hasil uji parsial diperoleh bahwa

variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil uji simultan diperoleh hasil fhitung > ftabel = 12,012 > 3,16 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,050, artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat dengan kontribusi sebesar 29,7%. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai ditujukan dengan signifikansi 0,284 > 0,05 dan nilai t-hitung 1,082 < 2,002. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai ditujukan dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung 4,190 > 2,002. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan nilai F tabel 12,012 > 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,050.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan

positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)
 Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan Disiplin Kerja (X1)	rhitung	Pembandingan	rtabel	Kategori
1	Perusahaan memberikan pemahaman yang cukup kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.	0.800	\geq	0.273	Valid
2	Karyawan menerima upah yang sesuai dengan jasa yang diberikan.	0.833	\geq	0.273	Valid
3	Karyawan menerima upah tepat waktu sehingga menjaga kepuasan.	0.811	\geq	0.273	Valid
4	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan.	0.785	\geq	0.273	Valid
5	Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan Kinerja menjadi lebih baik dan lebih giat. Ketika berada di bawah pengawasan yang tepat, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan yang ditetapkan.	0.877	\geq	0.273	Valid
6	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa dibeda-bedakan.	0.892	\geq	0.273	Valid
7	Mematuhi Standar Operasional Perusahaan (SOP) dalam mengerjakan pekerjaan.	0.829	\geq	0.273	Valid
8	Aturan dan kebijakan perusahaan secara konsisten untuk memastikan Lingkungan Kerja yang adil, transparan, dan produktif.	0.869	\geq	0.273	Valid
9	Perusahaan mendorong karyawan dalam perusahaan agar mampu bekerja sama secara baik.	0.781	\geq	0.273	Valid
10	Siap membantu <i>back-up</i> pekerjaan karyawan yang sedang izin cuti penting untuk memastikan kelancaran operasional dan produktivitas tetap terjaga.	0.794	\geq	0.273	Valid

Sumber : Data olahan kuesioner pada SPSS versi 26 2024

Dari tabel hasil uji validitas variabel instrumen Disiplin Kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung $>$ rtabel 0.273 dan dapat dikatakan bahwa 10 (sepuluh) instrumen pernyataan dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat digunakan dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)	rhitung	Pembandingan	rtabel	Kategori
1	Pencapaian matahari saat siang hari yang silau mengganggu aktivitas kerja.	0.713	\geq	0.273	Valid
2	Penerangan yang cukup, membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	0.849	\geq	0.273	Valid
3	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup sejuk membuat saya merasa lebih nyaman saat bekerja.	0.817	\geq	0.273	Valid
4	Sirkulasi udara di tempat kerja mendukung kesehatan dan produktivitas.	0.913	\geq	0.273	Valid
5	Ruang kerja sesuai dengan kapasitas karyawan yang bekerja di dalamnya.	0.907	\geq	0.273	Valid
6	Tata letak ruang kerja yang baik meminimalkan gangguan dan meningkatkan fokus kerja.	0.828	\geq	0.273	Valid
7	Ditempat kerja, saya merasa memiliki privasi yang cukup dalam melakukan pekerjaan.	0.845	\geq	0.273	Valid
8	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat kerja agar tetap bersih dan nyaman.	0.926	\geq	0.273	Valid
9	Peralatan kantor yang baik dan memadai dapat mendukung pekerjaan.	0.859	\geq	0.273	Valid
10	Kemamanan di tempat kerja saya telah memungkinkan saya untuk bekerja dengan nyaman.	0.885	\geq	0.273	Valid

Sumber : Data olahan kuesioner pada SPSS versi 26 2024

Dari tabel hasil uji validitas variabel instrumen Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung $>$ rtabel 0.273 dan dapat dikatakan bahwa 10 (sepuluh) instrumen pernyataan dinyatakan valid, dalam konteks ini berarti bahwa instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Kinerja (X2)

No	Pernyataan Kinerja (Y)	rhitung	Pembandingan	rtabel	Kategori
1	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugasnya dengan baik.	0.834	\geq	0.273	Valid
2	Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerjanya.	0.927	\geq	0.273	Valid
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	0.803	\geq	0.273	Valid
4	Volume pekerjaan yang diberikan saat ini sudah optimal.	0.902	\geq	0.273	Valid
5	Karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.	0.857	\geq	0.273	Valid
6	Mengakui dan bertanggung jawab atas permasalahan atas hasil kerja sendiri.	0.866	\geq	0.273	Valid
7	Siap membantu rekan kerja dan berkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.	0.859	\geq	0.273	Valid
8	Kerjasama antar karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.	0.840	\geq	0.273	Valid
9	Karyawan berpikir proaktif dalam mencari solusi atas masalah yang ada.	0.843	\geq	0.273	Valid
10	Karyawan dapat menangani tantangan atau masalah yang muncul ditempat kerja.	0.744	\geq	0.273	Valid

Sumber : Data olahan kuesioner pada SPSS versi 26 2024

Dari tabel hasil uji validitas variabel instrumen Kinerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung $>$ rtabel 0.273 dan dapat dikatakan bahwa 10 (sepuluh) instrumen pernyataan dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

Sumber : Oalahan Data Uji Reliabilitas pada SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel pada uji reliabilitas Disiplin Kerja (X1) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki data yang reliabel dapat dibuktikan nilai Cronbach' Alpha $0.948 > 0.60$.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	10

Sumber : Oalahan Data Uji Reliabilitas pada SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel pada uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki data yang reliabel dapat dibuktikan nilai Cronbach' Alpha $0.959 > 0.60$

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	10

Sumber : Oalahan Data Uji Reliabilitas pada SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel pada uji reliabilitas Kinerja (Y) menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki data yang reliabel dapat dibuktikan nilai Cronbach' Alpha $0.955 > 0.60$

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63801884
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.061
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Oalahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas, didapati bahwa nilai probabilitas (sig) sebesar $0.200 > 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa dapat disimpulkan data cenderung berdistribusi secara normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas nilai Tolerance dan VIF

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta		Zero-order	Partial	Part			
1 (Constant)	12,231	3,065		3,991	.000					
Disiplin Kerja (X1)	.632	.199	.714	3,179	.003	.790	.413	.278	.151	6,604
Lingkungan Kerja (X2)	.068	.186	.082	.365	.716	.740	.052	.032	.151	6,604

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Oalahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel coefficients di atas dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai tolerance $0,151 > 0,10$ dan nilai VIF $6,604 \leq 10$ dengan itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya Multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,981	1,788		4,464	.000
Disiplin Kerja (X1)	.090	.116		.259	.778
Lingkungan Kerja (X2)	-.211	.108		-.649	1,950

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Oalahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji glejser di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) $0,440 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) $0,057 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel pada model ini tidak terjadi heterokedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Metode Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,30966
Cases < Test Value	26
Cases >= Test Value	26
Total Cases	52
Number of Runs	23
Z	-1,120
Asymp. Sig. (2-tailed)	,263
a. Median	

Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil dari uji autokorelasi dengan menggunakan metode run test diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,263 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12,198	3,037		4,017	,000
Disiplin Kerja (X1)	,699	,077		,790	,9113

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel uji diatas, didapatkan terdapat kolom B pada Constant (a) adalah 12,198 sedangkan nilai disiplin (b) adalah 0,699 Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis. $Y = 12,198 + 0,699 X1$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan :

Nilai Konstanta sebesar 12,198 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai karyawan (Y) sebesar 12,198 Point.

Nilai Koefisien regresi Disiplin (X1) sebesar 0,699 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 0,699 Point.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16,197	3,044		5,322	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,611	,078		,740	7,785

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel uji diatas, didapatkan terdapat kolom B pada Constant (a) adalah 16,197 sedangkan nilai lingkungan kerja (b) adalah 0,611 Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis. $Y = 16,197 + 0,611 X2$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan :

Nilai Konstanta sebesar 16,197 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai karyawan (Y) sebesar 16,197 Point.

Nilai Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,611 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,611 Point.

Tabel 4.20
 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12,231	3,065		3,991	,000
Disiplin Kerja (X1)	,632	,199		,714	3,179
Lingkungan Kerja (X2)	,068	,186		,082	,365

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel uji diatas, didapatkan model persamaan regresi linier berganda (simultan) diperoleh :

$$Y = 12,231 + 0,632 X1 + 0,068 X2$$

X1 = Variabel Disiplin Kerja

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

Y = Variabel Kinerja

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 12,231 besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen (disiplin dan Lingkungan Kerja) diasumsikan dalam keadaan tetap, maka nilai variabel dependen (Kinerja karyawan) akan dipengaruhi sebesar 12,231 point.

Nilai disiplin (X1) 0,632 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan

variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632 point.

Nilai Lingkungan Kerja (X2) 0,068 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,068 point.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.22
 Hasil Uji Korelasi Parsial antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,790**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,790**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel uji diatas, didapatkan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,790 berada pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan hubungan kuat antar kedua variabel

Tabel 4.23
 Hasil Uji Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,740**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,740**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel uji diatas, didapatkan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,740 berada pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan hubungan kuat antar kedua variabel

Tabel 4.24
 Hasil Uji Korelasi Simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (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	,791 ^a	,625	,610	4,732	,625	40,871	2	49	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Hasil tabel 4.24 uji secara simultan, didapatkan nilai koefisiensi korelasi sebesar

0,791 berada pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antar variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,617	4,691

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan output tabel 4.25 diatas, didapatkan nilai adjust R square (koefisien determinasi) sebesar 0,624 atau 62,4% yang artinya pengaruh variabel independen disiplin (X1) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y) sebesar 62,4% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 62,4% = 37,6%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,539	5,145

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan output tabel 4.26 diatas, didapatkan nilai adjust R square (koefisien determinasi) sebesar 0,548 atau 54,8% yang artinya pengaruh variabel independen disiplin (X1) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y) sebesar 54,8% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 54,8% = 45,2%) dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.27
 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi secara Simultan antara 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	,791 ^a	,625	,610	4,732	,625	40,871	2	49	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,625 atau 62,5% hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap dependen Kinerja karyawan (Y) sebesar 62,5% Sedangkan sisanya (100% - 62,5% =

37,5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T) terhadap Disiplin Kerja (X1)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error		
1 (Constant)	12,198	3,037	4,017	,000
Disiplin Kerja (X1)	,699	,077	9,113	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Hasil uji diatas, variabel Disiplin Kerja (X1) mendapat nilai t tabel sebesar 9,113 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan persamaan mendapatkan nilai t hitung $>$ t tabel atau $9,113 > 1,767$. Maka dari itu menunjukkan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T) terhadap Lingkungan Kerja (X2)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error		
1 (Constant)	16,197	3,044	5,322	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,611	,078	7,785	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Hasil uji diatas, variabel Lingkungan Kerja (X2) mendapat nilai t tabel sebesar 7,785 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan persamaan mendapatkan nilai t hitung $>$ t tabel atau $7,785 > 1,767$. Maka dari itu menunjukkan bahwa H_02 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1830,159	2	915,079	40,871	,000 ^b
Residual	1097,072	49	22,389		
Total	2927,231	51			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
 Sumber : Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji F) pada tabel 4.30 ANOVA diatas dapat diketahui nilai F mempunyai nilai sebesar 40,871 dan nilai signifikansi

sebesar 0,000. Disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan sig pada variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung $40,871 >$ f tabel 3,19 dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_03 ditolak dan H_1 diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Pengaruh Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 12,198 + 0,699 X1$, koefisien korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,113 > 0,273)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_01 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Artinya apabila kedisiplinan kerja di dikantor baik, maka bisa meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai persamaan $Y = 16,197 + 0,611 X2$, koefisien korelasi sebesar 0,740 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,785 > 0,273)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_02 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Artinya

apabila Lingkungan kerja di dikantor baik, maka bisa meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

- c. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai persamaan $Y = 12,231 + 0,632 X1 + 0,068 X2$, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,790 (X1) dan 0,740 (X2) artinya variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai tingkat hubungan yang lebih kuat dan (X2) mempunyai tingkat hubungan yang lebih rendah terhadap Kinerja karyawan (Y) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(40,871 > 3,19)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Artinya apabila Lingkungan kerja di dikantor kondusif dan memberikan fasilitas yang terbaik mendukung aktivitas kerja menjadi nyaman dan lancar, maka kinerja akan menjadi semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Majid, Erna Nur Faizah. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen : Journal of Economics, Management, and Business Research (JEMBER)* Vol 1, No.2, 2020.
- [2] Abdul Rahman. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MPM Finance. Vol.30 No.1.
- [3] Darmadi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Manajemen : Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- [4] Dwi Kusmiyatun, Sarah, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan'
- [5] Handayani, Rima, And Silvia Oktapiani, Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan, *Jurnal Multidisiplin Madani (Mudima)*, 2021, I
- [6] Handoko, T. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- [7] Hasibuan, M. (Jakarta). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 2017: PT. Bumi Aksara.
- [8] Irawan, D, G Kusjono, And 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa 1.3* (2021), Pp. 176–85, Doi:10.32493/Jmw.V1i3.15117
- [9] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10] Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [12] Sari, Putri Novia, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (Blogchain)*, 3.1 (2023), Pp. 11–17, Doi:10.55122/Blogchain.V3i1.552
- [13] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [14] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- [15] Silvia Novita Dewi Dan Netti Natarida Marpaung. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kiyokuni Indonesia. Vol. 8 No.1 (Hal.1-12).
- [16] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- [17] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian dan Pengembangan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [20] Susilowati, Endang, And Kemas Vivi Andayani, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat', Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa), 1.1 (2021), P. 59, Doi:10.32493/Jmw.V1i1.9625
- [21] Syahril Maulana, M. Azis Firdaus, And Syahrur Agung, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Danamas Mandiri Investa', Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 3.1 (2022), Pp. 58-62, Doi:10.55606/Jebaku.V3i1.747
- [22] Tanjung, Asridah Warni, And Ading Sunarto, 'Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan', Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 2.2 (2022), P. 177, Doi:10.32493/Jism.V2i2.24731
- [23] Yuliantanty, M. Andre Vernandes; Rice Haryati; Susi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang', Jurnal Matua, 4.1 (2022), Pp. 17-28
- [24] Zahrah Fajriya, M. Azis Firdaus, And Rachmatullaily Tinakartika Rinda, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Sdita El Ma'mur Bogor', Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 3.1 (2022)