

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA APARTEMEN SERPONG M TOWN SIGNATURE

Alamuda Roma Dhona Hadisuryo¹, Ratna Sari²

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 alam.mudarhs@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 dosen02442@unpam.ac.id

Abstract

Influence between work discipline and the work environment, either partially or simultaneously, on employee performance at the Serpong M Town Signature Apartment. This research uses descriptive quantitative research methods. The sampling technique used saturated sampling / Slovin's formula and a sample of 65 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of the research show that work discipline has a positive effect on employee performance at the Serpong M Town Signature Apartment with a regression equation of $Y = 3.119 + 0.367 X_1$, this hall is also proven with a significance of $0.001 < 0.05$, so it is said that H_0 is rejected and H_a means that work discipline has a significant effect on employee performance at the Serpong M Town Signature Apartment. The work environment has a positive effect on employee performance with a regression equation of $Y = 3.119 + 0.573 X_2$. The coefficient of determination is 21.8% and the hypothesis test is obtained $t_{table} > t_{table}$ (5,325 > 1,998), this hall Regarding the operational environmental performance of the Serpong M Town Signature Airport, there is a significant influence. Work discipline and work environment simultaneously have a positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.119 + 0.573 X_1 + 0.367 X_2$, the correlation coefficient is 0.888 in the sig value. F challenge of 0.000, total < 0.05 malkal valrialbel work discipline (X_1) in the work environment (X_2) has a very strong level of influence. The coefficient of determination value was 78.9%, while the remaining 21.1% of the signal was influenced by other traffic signal factors which were not studied. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (115.787 > 3.14), this was also confirmed by Sig < 0.05 plus (0.000 < 0.05). In this way, H_0 is rejected and H_a is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence on work discipline and work environment in the work environment on the performance of traffic on the Serpong M Town Signal Tower Alparltemen.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Serpong M Town Signature. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh / rumus slovin dan diperoleh sampel

sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Serpong M Town Signature dengan persamaan regresi sebesar $Y = 3,119 + 0,367X_1$. koefisien determinasi sebesar 21,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,663 > 1,998)$, hal itu jugal dibuktikann dengaln signifikalnsi $0,001 < 0,05$ maka dikatakan H_0 ditolak dan H_a artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Serpong M Town Signature. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebesar $Y = 3,119 + 0,573X_2$. nilai koefisien determinasi sebesar 21,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,325 > 1,998)$, hall ini jugal dibuktikann dengaln signifikalnsi $0,000 < 0,5$. Dengaln demikialn malkal H_{02} ditolalk daln H_{a2} diterimal, hall ini menunjukan balhwal terdalpalt pengalruh yang signifikan secalral palrsiall alntalral Lingkungaln Kerjal terhaldaip kinerjal kalryalwaln pada Alpalrtemen Serpong M Town Signalture. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,119 + 0,573 + 0,367$, koefisien korelasi sebesar 0,888 daln nilai sig. F chalnge sebesar 0,000, altalu $< 0,05$ malkal valrialbel disiplin kerjal (X_1) daln lingkungaln kerjal (X_2) memiliki tingkalt pengalruh yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,9% sedalngkaln sisalnyal 21,1% dipengalruhi oleh falktor-falktor altalu valrialbel lalin yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(115,787 > 3,14)$, hall ini jugal diperkualt dengaln Sig $< 0,05$ altalu $(0,000 < 0,05)$. Dengaln demikialn malkal H_{03} ditolalk daln H_{a3} diterimal, hall ini menunjukan balhwal terdalpalt pengalruh signifikan secalral simultaln alntalral disiplin Kerjal daln lingkungan kerjal terhaldaip kinerjal kalryalwaln pada Alpalrtemen Serpong M Town Signalture.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi saat ini mengalami perubahan yang melanda seluruh dunia. Dampak yang terjadi begitu besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia di semua lingkungan masyarakat. Baik didalam bidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, lingkungan, budaya, dan sebagainya. Hal ini disebabkan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan mengubah pola perilaku seseorang. Perkembangan kebutuhan manusia yang dipicu oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terus mengalami perubahan dari zaman ke zaman. Semakin bebasnya pertukaran informasi dan interaksi dari berbagai belahan dunia, maka kita harus bisa memanfaatkan peluang seoptimal mungkin karena semuanya menjadi lebih bebas seperti perdagangan maupun pertukaran produk antar negara. Maka siap atau tidak kita harus menerima perubahan serta mempersiapkan diri untuk menghadapi dengan memanfaatkan sumber daya yang kita miliki secara efektif dan efisien agar taraf hidup masyarakat menjadi lebih baik.

Tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi, untuk dapat bertahan dan

berkembang dalam kondisi suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan. Seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Apartemen Serpong M-Town Signature merupakan hunian untuk *customer* yang menginginkan gaya hidup modern di kompleks apartemen dan perkantoran yang dekat dengan kawasan hijau dan Gading Raya Padang Golf. Terletak tepat di seberang Summarecon Mall Serpong, kawasan yang dirancang sebagai hunian sekaligus perkantoran dan area komersial ini dilengkapi dengan fasilitas modern, namun tetap dibalut dengan konsep resort yang menyatu dengan alam.

Apartemen Serpong M Twon Signature

dibangun dan didesain secara khusus untuk memenuhi kebutuhan setiap level masyarakat termasuk generasi milenial. Dinamisnya kehidupan dan aktivitas dari setiap penghuni apartemen m twon signature juga diakomodir dengan beragam fasilitas yang tersedia seperti, kolam renang dewasa dan anak, *fitness* dan *gym*, *jogging track*, *laundry and dry clean*, *refleksi*, *jacuzzi*, area *BBQ*, taman bermain anak, *kids club*, *paviliun and lounge* untuk resepsi, keamanan 24 jam dengan CCTV, bahkan dengan lokasi yang sangat strategis ke berbagai tempat makan, berbelanja dan beraktivitas di luar ruang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga dibekali pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen baik di perusahaan maupun instansi pemerintah.

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang masih dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai suatu yang tampak, yaitu individu relawan dengan tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dari seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan

penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Tabel 1.1
 Data Penilaian Kinerja Karyawan Apartemen Serpong M Town
 Signature Periode 2021-2023

| No | Indikator | Target (%) | Realisasi | | | |
|-----------|-----------------|------------|-----------|------|------|----------------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | Keterangan |
| 1 | Kualitas kerja | 100 | 80% | 75% | 70% | Tidak Tercapai |
| 2 | Kuantitas kerja | 100 | 75% | 70% | 65% | Tidak Tercapai |
| 3 | Tanggung jawab | 100 | 80% | 70% | 65% | Tidak Tercapai |
| 4 | Kerjasama | 100 | 70% | 65% | 60% | Tidak Tercapai |
| 5 | Inisiatif | 100 | 85% | 75% | 70% | Tidak Tercapai |
| Rata-rata | | 100 | 78% | 71 % | 66% | Tidak Tercapai |

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan Apartemen Serpong M Town Signature 2021-2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum tercapai optimal. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2021 dengan total rata rata 78%, tahun 2022 dengan total rata-rata 71%, dan tahun 2023 dengan total 66%, dimana penilaian kinerja karyawan ditargetkan 100%. Tetapi setiap tahunnya mengalami penurunan.

Menurut (Azmy & Indahingwati. 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja sikap. Tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Berikut data disiplin kerja pada Apartemen M Town Signature Tangerang Selatan :

Tabel 1.2
 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan Apartemen Serpong M Town
 Signature Periode 2021-2023

| Periode | Jumlah Karyawan | Keterangan | | | Total Absensi |
|------------|-----------------|------------|------|-------|---------------|
| | | Sakit | Ijin | Alpha | |
| Tahun 2021 | 48 | 17 | 23 | 5 | 45 |
| Tahun 2022 | 50 | 26 | 18 | 12 | 56 |
| Tahun 2023 | 65 | 20 | 42 | 16 | 78 |
| Total | 160 | 63 | 83 | 33 | 179 |

Sumber: Manajemen Apartemen Serpong M Twon Signature 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi data absensi karyawan dengan jumlah 48 karyawan bisa terlihat pada tahun 2021 dengan total absensi sebesar 45 karyawan diantaranya beralasan sakit, ijin, dan alpha, pada tahun 2022 dengan total absensi sebesar 56 karyawan, dan pada tahun 2023 dengan total absensi sebesar 78 karyawan, maka dapat dilihat bahwa setiap tahunnya mengalami peningkatan karyawan yang tidak masuk, adanya peningkatan yang terus-menerus ketidakhadiran karyawan menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja karyawan Apartemen M Town Signature Tangerang Selatan. Hal ini dapat dikatakan akibat dari tidak adanya sanksi tegas dari perusahaan menyebabkan karyawan merasa hal wajar apabila tidak masuk tanpa memberi tahu keterangan.

Berdasarkan hasil prasurvei Apartemen Serpong M Town Signature, secara keseluruhan mengenai disiplin kerja masih belum optimal. Berdasarkan pengamatan yang ada serta kondisi di lapangan, hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja, serta masih ada perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan. Jika terus menerus terjadi maka dapat merugikan bagi perusahaan. Manajemen Apartemen M Town Signature Tangerang Selatan yang terus melakukan peneraan dan pengembangan dalam menjalankan kegiatan pelatihan, baik dalam menciptakan inovasi baru maupun dalam menjalankan kegiatan pelatihan, baik dalam menciptakan inovasi baru maupun dalam mengelola manajemennya, dalam hal pengelolannya Apartemen Serpong M Town Signature memiliki sumber daya manusia yang potensial dan profesional serta didukung oleh *teamwork* dan pengawas yang berkualitas serta berpengalaman.

Menurut Rivai dalam Khoiri (2019:70) menyatakan bahwa "lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi".

Suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, nyaman atau tidak di dalam perusahaan dan

dapat menentukan prestasi karyawan dalam perusahaan :

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Apartemen Serpong M Town Signature
Tahun 2021-2023

| No | Indikator | Target (%) | Realisasi | | | |
|-----------|--------------|------------|-----------|------|------|----------------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | Keterangan |
| 1 | Kebersihan | 100 | 80% | 85% | 95% | Tidak Tercapai |
| 2 | Siklus Udara | 100 | 70% | 75% | 90% | Tidak Tercapai |
| 3 | Penerangan | 100 | 85% | 90% | 100% | Tercapai |
| 4 | Temperatur | 100 | 75% | 89% | 90% | Tidak Tercapai |
| 5 | Kebisingan | 100 | 70% | 75% | 80% | Tidak Tercapai |
| Rata-rata | | 100 | 76% | 82% | 91% | Tidak Tercapai |

Sumber : Manajemen Apartemen Serpong M Town Signature (2021-2023)

Berdasarkan tabel 1.3 Lingkungan Kerja Apartemen Serpong M Town Signature pada tahun 2021 dengan total rata-rata 76%, pada tahun 2022 dengan total rata-rata 82%, dan pada tahun 2023 dengan total rata-rata 91%, terlihat adanya kemajuan dan peningkatan dari tahun ke tahun, tetapi masih ada yang kurang, hanya dari segi penerangan yang sudah mencapai target dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan data yang dilihat pada tabel di atas banyaknya fasilitas yang kurang memadai karyawan pada saat aktivitas bekerja, maka ini menjadi perhatian perusahaan dan penulis untuk melakukan penelitian. Salah satu indikator untuk melihat kinerja karyawan adalah dari target perusahaan tercapai atau tidaknya, target perusahaan dapat dilihat dari rata-rata penjualan karyawan dalam target perusahaan. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan Apartemen M Town Signature Tangerang Selatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah kurangnya fasilitas kantor permasalahan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan merupakan hal yang harus diketahui agar perusahaan dapat mengantisipasi dengan memberikan fasilitas yang sesuai untuk mempertahankan kestabilan kinerja karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Pancagaluh Ratnasih (dkk) (2022) Jurnal managemen dan pendidikan Vol.1, No. 2, (2023) P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684 Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan diperoleh t_{hitung} sebesar $5,760 > 3,15$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Seltech Utama.

Endang Kustini, Dini Ayu Utami, Denok Sunarsi, Nurjaya Nurjaya Jurnal Perkusi, Vol 1, No 3 (2021), e ISSN 2776 – 1568 Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan tabel output SPSS, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,00 karena nilai Sig $0,00 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Disiplin kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan tabel output SPSS, diketahui nilai F hitung sebesar 20.788. Karena nilai F hitung $20.788 > F_{tabel}$ 3.26, maka sebagaimana dasar Lingkungan Kerja (x2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y.

Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla, 2020. Jurnal FORKAMMA unpam, ISSN: 2598-9545, Volume 4 No 1 Tahun 2020 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertama Logistics Service. Hasil penelitian ini sebagai berikut: Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,000 < 0,01$). Semakin seorang karyawan

termotivasi untuk semangat dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,000 < 0,01$). Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja dan semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja bila dipadukan secara simultan semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,00 < 0,01$).

Fransiska Deci Natalia Umi Rusilowati Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol.1, No. 1, Oktober 2018 ISSN 2339 0689 pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bank central asia, Tbk cabang cinere hasil analisa statistik yang diperoleh, maka terdapat hubungan yang positif antar lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,607, hasil uji determinasi 36,8%. Dari perhitungan uji-t diperoleh hasil t_{hitung} $(6,060) > t_{tabel}$ (1,980) dan nilai koefisien korelasi product moment 0,607. Sehingga hipotesis yang dapat diterima yaitu “Adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere.

Komarudin Komarudin JENIUS. Vol. 1, No. 3, Mei 2018 eISSN 2598 – 9502 Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok Hasil penelitian dapat dilihat dari metode pengambilan data. Uji Reliabilitas, berdasarkan hasil perhitungan instrumen variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu $0,895 > 0,279$ sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Uji Korelasi, berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment didapatkan nilai r_{xy} sebesar 0,986 yang artinya determinan sebesar 77,27%, persamaan regresi sebesar $Y = 5,5456 + 1,2357 - 0,477$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,1 ($df=57$), yaitu $29,19 > 1,672$ sehingga H_0 ditolak, yang juga berarti H_a diterima.

Lucia Maduningtias Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 2, No. 3 Mei 2019. ISSN : 2581-2769 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,694 dan nilai koefisiensi determinasi serta diperoleh persamaan regresi $Y=18,619 + 0,702 X1$.

Prasetyo Kurniawan, 2018. Jurnal Ekonomi kreatif Unpam ISSN: 2622-8882, Volume 1 No 1, Tahun 2018. Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., hasil uji F simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Muhamad Ekhsan, 2019. Jurnal OPTIMAL, ISSN: 1978- 2586, Volume 13 No 1 Tahun 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

Petrina Gabriella dan Hendy Tannady, 2019. Jurnal SENSASI ISBN: 978-602-52720-2-8, Volume 2 No 8 Tahun 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SAMN 8 Bekai. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $40,07 > 3,47$ dengan probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8

Bekasi. Hasil R Square didapatkan sebesar 0,51 atau 51% berarti variabilitas variabel independent sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi.

Suwanto, 2019. Jurnal JENIUS Unpam, ISSN: 2581-2768, Volume 3 No 1, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan Berdasarkan hasil penelitian, Nilai hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kinerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X1 + 0,028X2$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada kategori kuat ($0,600 - 0,800$) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (adjusted R Square) sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

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 chronbacht 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

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

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_a ditolak dan H_0 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 (a) 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 Variabel Disiplin Kerja (X1)

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket. |
|---------------------|-------------------|----------|---------|-------|
| Disiplin Kerja (X2) | X _{1.1} | 0,686 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,749 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,746 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,593 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,651 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,660 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,664 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,762 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.9} | 0,683 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.10} | 0,636 | 0,244 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS v.27, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,244 maka semua item pernyataan dalam indikator disiplin kerja dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur variabel dari penelitian ini

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket. |
|-----------------------|-------------------|----------|---------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X _{1.1} | 0,720 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,569 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,599 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,705 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,333 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,629 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,505 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,629 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.9} | 0,782 | 0,244 | Valid |
| | X _{1.10} | 0,609 | 0,244 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,244 maka semua item pernyataan dalam indikator disiplin kerja dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur variabel dari penelitian ini

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket. |
|----------------------|-----------------|----------|---------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,694 | 0,244 | Valid |
| | Y.2 | 0,508 | 0,244 | Valid |
| | Y.3 | 0,804 | 0,244 | Valid |
| | Y.4 | 0,657 | 0,244 | Valid |
| | Y.5 | 0,554 | 0,244 | Valid |
| | Y.6 | 0,708 | 0,244 | Valid |
| | Y.7 | 0,662 | 0,244 | Valid |
| | Y.8 | 0,711 | 0,244 | Valid |
| | Y.9 | 0,780 | 0,244 | Valid |
| | Y.10 | 0,612 | 0,244 | Valid |

Data diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung $>$ r hitung 0,270 maka semua item pernyataan dalam indikator disiplin kerja dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur variabel dari penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,871 | 10 |

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *alpha cronbach's* 0,871 $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X1) masuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,806 | 10 |

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai alpha cronbach's 0,806 > 0,60 maka disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) masuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.13
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,857 | 10 |

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *alpha cronbach's* 0,857 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan (Y) masuk dalam kategori reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.59566841 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .064 |
| | Positive | .057 |
| | Negative | -.064 |
| Test Statistic | | .064 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai signifikasinya dengan *kolmogorov-smirnov test* adalah $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut > 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.200 | 1.488 | | -.135 | .893 |
| Disiplin Kerja | .106 | .058 | .396 | 1.828 | .072 |
| Lingkungan Kerja | -.053 | .062 | -.185 | -.855 | .396 |

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terdapat hasil signifikan 0,396 > 0,05, variabel disiplin kerja terdapat hasil

signifikan 0,072 > 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadiheteroskedastisitas

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3.119 | 2.580 | | 1.209 | .231 | | |
| Disiplin Kerja | .367 | .100 | .378 | 3.663 | .001 | .319 | 3.131 |
| Lingkungan Kerja | .573 | .108 | .550 | 5.325 | .000 | .319 | 3.131 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas dari variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,319 > 0,10 dengan nilai VIF 3,131 < 10,00 dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,319 > 0,10 dengan nilai VIF 3,131 < 10,00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.17
 Uji Signifikansi Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 3.119 | 2.580 | | 1.209 | .231 |
| Disiplin Kerja | .367 | .100 | .378 | 3.663 | .001 |
| Lingkungan Kerja | .573 | .108 | .550 | 5.325 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS 26, 2024

Dari persamaan regresi tersebut dapat di makna sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,119 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 3,119 menunjukkan nilai yang positif. Jika variabel Lingkungan Kerja kerja dan disiplin kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan

juga akan bersifat tetap tetap atau positif.

- b. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,367 dari persamaan ini berarti bahwa ketika disiplin kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,367 dan sebaliknya ketika disiplin kerja itu menurun sebesar 0,367 maka kinerja karyawan akan ikut menurun.
- c. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,573 dari persamaan ini berarti bahwa ketika Lingkungan Kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut sebesar 0,573 dan sebaliknya ketika kinerja itu menurun sebesar 0,573 maka kinerja karyawan akan ikut menurun

e. Uji Hipotesis

Tabel 4.19
 Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 1610.554 | 2 | 805.277 | 115.787 | .000 ^b |
| Residual | 431.200 | 62 | 6.955 | | |
| Total | 2041.754 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(115,787 > 3,14)$, hal ini juga diperkuat dengan $Sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Apartemen Serpong M Town Signature

f. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi

Tabel 4.20
 Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

| 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 | .888 ^a | .789 | .782 | 2.637 | .789 | 115.787 | 2 | 62 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien relasi) sebesar 0,888 dan nilai sig. F change sebesar 0,000, atau $< 0,05$ maka variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,80 – 0,1000 yang termasuk dalam korelasi sangat kuat

Tabel 4.21
 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja

| Correlations | | | |
|--------------|---------------------|----------|---------|
| | | disiplin | kinerja |
| disiplin | Pearson Correlation | 1 | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 65 | 65 |
| kinerja | Pearson Correlation | .641** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 65 | 65 |

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

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien relasi) sebesar 0,641 dan nilai sig. F change sebesar 0,000, atau $< 0,05$ maka variabel disiplin kerja (X1) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 0,799 yang termasuk dalam korelasi kuat

Tabel 4.22
 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja

| Correlations | | | |
|--------------|---------------------|---------|------------|
| | | kinerja | lingkungan |
| kinerja | Pearson Correlation | 1 | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 65 | 65 |
| lingkungan | Pearson Correlation | .809** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 65 | 65 |

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

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien relasi) sebesar 0,809 dan nilai sig. F change sebesar 0,000, atau $< 0,05$ maka variabel lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,80 – 0,1000 yang termasuk dalam korelasi sangat kuat

Tabel 4.23
 Uji Koefisien Korelasi Berganda (R²)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .888 ^a | .789 | .782 | 2.637 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,789 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.24
 Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja

| Model Summary | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .641 ^a | .411 | .402 | 4.06951 |
| a. Predictors: (Constant), disiplin | | | | |

Sumber: Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,441 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,1% sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.25
 Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja

| Model Summary | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .809 ^a | .654 | .648 | 3.11999 |
| a. Predictors: (Constant), lingkungan | | | | |

Sumber: Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,654 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 65,4% sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan Apartemen Serpong M Town Signature, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 3,119 + 0,573 + 0,367$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,367. Hasil uji deskriptif responden pada variabel Disiplin Kerja dengan skor tertinggi 4,27 terdapat di Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dengan kesimpulan rata-rata indikator dengan skor 4,29. pada Hasil uji parsial (Uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel (3,663 > 1,998), dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Apartemen Serpong M Town Signature
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 3,119 + 0,573 + 0,367$, maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,573. Hasil uji deskriptif responden pada variabel Lingkungan Kerja dengan skor tertinggi 4,14 terdapat di Temperatur, dengan kesimpulan rata-rata indikator dengan skor 4,30. Hasil uji parsial (Uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel (4,158 > 1,669) dan sig < 0,05 (0,006 < 0,5) sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang

Selatan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $Y = 3,119 + 0,573 + 0,367$, dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja dan disiplin kerja mempunyai konstanta positif sebesar 3,119. Hasil uji deskriptif responden variabel Kinerja Karyawan dengan skor tertinggi 4,25 terdapat di Kualitas dan Kuantitas, dengan kesimpulan rata-rata indikator dengan skor 4,38. Hasil uji simultan (Uji f) antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115,787 > 3,14$), dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Serpong M Town Signature. Determinasi R^2 sebesar 0,782, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 78,2% variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- [2] Abd. Rohman, M. A. (2017). Dasar Dasar Manajemen. Malang: Intelegensi Media
- [3] Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, Dan Penelitian. Lhokseumawe: Unimal Press.
- [4] A.F Stoner, James Dan Edward Freeman (Eds), (2011). Manajemen Jilid I, Terj. Alexander Sindoro, Jakarta: Pt Prahallindo
- [5] Anwar Prabu Mangkunegara (2015) Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [6] Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- [7] Firmansyah, Anang. (2018). Perilaku Konsumen (Sikap Dan Pemasaran). Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbit Cv Budi Utama).
- [8] G.R. Terry Dalam R.Supomo Dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- [9] Hariandja, M. T. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [10] Hasibuan, Malayu Sp. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Henry Simamora, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- [13] Hutahaean. Jeperson. (2014). Konsep Sistem Informasi. 1th Ed, Yogyakarta: Budi Utama
- [14] Sinambela, Poltak Lijan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Singodimedjo, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- [16] Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [17] Yusmiar, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press.
- [18] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15-33.
- [19] Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 8 Bekasi. In Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (Sensasi) (Vol. 2, No. 1).
- [20] Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertama Logistics Service. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 4(1), 47-59.
- [21] Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3
- [22] Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin

- Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia(Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- [23] Badrisyeh, P., & Sarman, H. R. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawantoserba Yogya Grand Subang (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- [24] Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(1), 59-69.
- [25] Emela, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cidas Supra Metalindo Bogor (Doctoral Dissertation, Universitas Djuanda Bogor).
- [26] Sugiarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Serat Acitya*, 1(2), 73.
- [27] Natalia, F. D., & Rusilowati, U. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1).