

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI MENARA BAJA PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA DI KABUPATEN BOGOR

David Andriansyah¹, Rahmi Andini S²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ daviddandriansyah295@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02062@unpam.ac.id

Abstract

Performance in an organization is carried out by all human resources in the organization, both from the leadership and subordinate elements. One way for an employee to provide good performance is through work discipline. Apart from being influenced by work discipline, another thing that can have an impact on the performance results given by an employee is the physical work environment. According to Darmadi (2020: 242), the work environment includes something that is around employees so that it affects an individual in carrying out the obligations that have been assigned to him. In this proposal, the type of research used is quantitative research, where according to Panuluh (2019) quantitative research is research related to scientific activities carried out by researchers and researchers formulate specific problems in the form of numerical data and to analyze these data, statistical analysis is used which aims to test predetermined hypotheses. The population in this study were employees of PT Bukaka Teknik Utama Steel Tower Division in Bogor, totaling 98 employees. In this study, researchers used saturated samples because the entire population was used as a research sample, namely 98 employees. Based on the results of multiple regression calculations $Y = 4.922 + 0,251 X1 + 0,630 X2 + e$. influence on employee performance. There is a positive and significant influence between work discipline and physical work environment on the performance of employees of PT Bukaka Teknik Utama Steel Tower Division in Bogor simultaneously. This is supported by the results of the F hypothesis test which shows the value of $f_{count} > f_{tabel}$, namely $113,582 > 3,090$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R²) value is 0.840 which shows that employee performance is influenced by work discipline and the physical work environment by 70,5% while the remaining 29,5% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Employee performance, work discipline, physical work environment.

Abstrak

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun bawahan. Salah satu cara bagi seorang karyawan dapat memberikan kinerja yang baik yaitu melalui disiplin kerja. Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, hal lain yang dapat memberikan dampak dalam hasil kinerja yang diberikan seorang karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Dalam proposal ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana menurut Panuluh (2019) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan kegiatan ilmiah

yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti merumuskan masalah secara spesifik berupa, data yang numerik dan untuk menganalisis data tersebut digunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Divisi Menara Baja di Kabupaten Bogor yang berjumlah sebanyak 98 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 98 karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda $Y = 4.922 + 0,251 X_1 + 0,630 X_2 + e$. berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Divisi Menara Baja di Kabupaten Bogor secara simultan. Hal ini didukung oleh hasil uji hipotesis F yang menunjukkan nilai hitung $> f_{tabel}$ yakni $113,582 > 3,090$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,840 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik..

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis pada masa sekarang semakin berkembang dan persaingan di dalamnya pun semakin kuat dan ketat. Persaingan yang ketat ini memicu setiap perusahaan untuk melakukan beberapa gerakan dalam usaha persaingan mereka terhadap perusahaan lainnya. Suatu organisasi atau perusahaan harus siap berkompetensi dengan begitu banyaknya organisasi atau perusahaan lainnya. Keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor yang bervariasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

Banyak sekali perusahaan yang beranggapan bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang dapat menentukan keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun bawahan. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja dari para karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya karena adanya peranan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan memiliki peranan yang nyata di dalam suatu organisasi. Pernyataan ini didukung bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan tujuan

organisasi. Salah satu cara MSDM mendukung pencapaian tujuan adalah dengan melakukan evaluasi rutin. Tujuan evaluasi ini adalah untuk memastikan organisasi berada di jalur yang tepat. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat mempengaruhi perkembangan dan keberhasilan organisasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama yang berada di Kabupaten Bogor. Perusahaan ini didirikan sejak tanggal 25 Oktober 1978 yang dikelola oleh Jusuf Kalla. Tetapi dalam pelaksanaan pada divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor masih terdapat permasalahan dalam rangka merancang kinerja karyawan, seperti adanya karyawan yang tidak bisa bertanggung jawab terhadap job desk mereka, tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan, terlambat ketika datang bekerja, dan kurang patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan pada divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor. Selain itu, permasalahan lain yang terdapat pada perusahaan ini adalah adanya permasalahan dalam aspek lingkungan kerja fisik seperti tata ruang kerja yang tidak terlalu rapi ditambah dengan adanya tumpukan file yang tidak tertata dengan baik, kemudian dari sisi kebisingan di sekitar tempat kerja masih terdapat suara-suara yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja para karyawan divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor.

Permasalahan-permasalahan tersebutlah yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di

Kabupaten Bogor dan perusahaan harus berusaha menetapkan dan melaksanakan program kedisiplinan yang sesuai agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa hasil kerja yang sesuai dan mampu melebihi standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Hasil kerja yang baik dari karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja yang efektif dan efisien, organisasi perlu mendukung kinerja karyawan dengan menciptakan keadaan atau kondisi yang men-support dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Agar kinerja karyawan selalu konsisten, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu, organisasi juga harus memastikan adanya disiplin kerja yang tinggi dari karyawan.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukaka Teknik Utama

No	Pengukuran Kinerja	keterangan	Kriteria
1	Pencapaian target	Karyawan kurang mampu melebihi target yang ditentukan.	68%
2	Standar operasi perusahaan	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai SOP.	82%
3	Keterampilan karyawan	Hasil pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan.	80%
4	Tanggung jawab	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	78%
5	Efektifitas pekerjaan	Karyawan dinilai kurang mampu mengoptimalkan waktu dalam bekerja.	61%
6	Ketaatan	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai aturan perusahaan.	72%
7	kerjasama	Karyawan selalu membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan.	82%
8	Hasil kerja	Karyawan dinilai sangat teliti terhadap hasil kerja mereka.	80%
9	Kejujuran	Karyawan selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja.	84%
10	Inovasi	Karyawan tidak dapat memberikan ide-ide baru kepada perusahaan.	66%

Sumber: Data divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian karyawan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan pada divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor masih perlu ditingkatkan agar

dapat mencapai target sesuai yang diharapkan divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor.

Salah satu cara bagi seorang karyawan dapat memberikan kinerja yang baik yaitu melalui disiplin kerja. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka. Disiplin kerja juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.. Berikut ialah daftar kehadiran karyawan divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor:

Tabel 1. 2

Kedisiplinan kerja Karyawan Pt. Bukaka Teknik Utama

Tahun	Jam masuk kerja	Jam pulang kerja	Jumlah pegawai	Absensi tidak hadir	Sakit	Terlambat	Cepat pulang	Jumlah
2021	07.00	16.00	92	19	7	5	11	42
2022	07.00	16.00	86	21	2	4	9	36
2023	07.00	16.00	98	24	2	8	7	41

Sumber: Data divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama

Pada tabel 1.2 dapat dilihat absensi karyawan dalam 3 tahun terakhir mengalami perubahan, dengan jumlah absensi pada tahun 2021 sebanyak 42 orang, pada tahun 2022 sebanyak 36 orang, dan pada tahun 2023 sebanyak 41 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2021 sebanyak 42 orang, sementara tingkat absensi paling rendah terjadi pada tahun 2022 sebanyak 36 orang. Dalam pelaksanaannya banyak karyawan yang datang terlambat juga banyak yang tidak hadir dan pulang lebih awal. Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor pada tahun 2021-2023.

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, hal lain yang dapat memberikan dampak dalam hasil kinerja yang diberikan seorang karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan yang memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai aspek di sekitar tempat kerja, seperti pendingin ruangan, pencahayaan, tata letak, dan kondisi udara, dapat berdampak signifikan pada kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas individu

dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengoptimalkan lingkungan kerja fisik, termasuk pendingin ruangan dan pencahayaan yang memadai, untuk mendukung kinerja karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan pemenuhan kewajiban individu.

Lingkungan kerja bukan hanya sebatas tempat bekerja, melainkan keseluruhan elemen yang memengaruhi kinerja individu dan tim yang mencakup peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi fisik dan sosial di sekitar tempat kerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja yang efektif, baik untuk bekerja mandiri maupun berkelompok.

Tabel 1. 3

Lingkungan Kerja Fisik divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama

No	Aspek	Kondisi Ideal	Kondisi Sebenarnya	Kriteria
1.	Penerangan	Penerangan cukup terang untuk beraktivitas. Tidak menyilaukan dan tidak terlalu redup.	Lampu penerangan sudah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan sehingga mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	80%
2.	Suhu Udara	Idealnya suhu udara untuk ruangan kerja adalah 20-24,5° C	Pada setiap ruangan kerja sudah terdapat AC yang berfungsi, tetapi masih ada beberapa karyawan yang merokok di dalam ruangan.	64%
3.	Suara Bising	Tidak ada atau minimnya suara bising di tempat bekerja yang mengganggu kenyamanan.	Letak PT yang dekat dengan jalan raya, dan juga banyaknya mobil truk lalu lalang di sekitar PT mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.	68%
4.	Tata Warna	Pemilihan warna tidak mencolok pada ruangan kerja.	Tata warna tempat bekerja sudah baik dan tidak mengganggu penglihatan dan fokus karyawan.	84%
5.	Keamanan	Membuat karyawan merasa nyaman dan aman ketika bekerja.	Terdapat mobil besar atau truk yang hilir mudik sehingga karyawan harus lebih berhati-hati.	68%

Sumber: Data divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama

Suasana lingkungan kerja fisik divisi menara baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor yaitu kondisi ruangan yang cukup baik namun kurang tertata baik dan tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti adanya arsip yang bertumpuk dilantai dan susunan meja karyawan terlalu berdekatan. Kebisingan yang terjadi di sekitar tempat kerja dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019) Jurnal Maksipreneur Vol. 8, No.2, Juni 2019 E-ISSN: 2527-6638

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin Berdasarkan penelitian yang dilakukan dari menyebar kuisioner dengan 55 responden dan dihitung menggunakan rumus slovin dan hasil Uji t X1 diperoleh (4,102 > 1,67528), X2 (4,455 > 1,67528), dan X3 (2,084 > 1,67528). Menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Yahya, Rahmi Andini Syamsuddin (2024) Jurnal Musytari Issn: 3025-9495, Neraca Manajemen Ekonomi Vol 3 No 12 Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di buktikan dengan uji regresi sederhana $Y = 9,780 + 0.763 X1$, dengan uji hipotesis t hitung > t tabel yaitu (14,373 > 1,661) diperkuat dengan nilai sig <0,05 maka H1 diterima.

Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto (2021) Jurnal JLAGABI Vol. 10, No. 2 Agustus 2021 ISSN: 2302-7150 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan X2 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 4.010 dengan t tabel 2.019, terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai f hitung > dari f tabel yaitu 35.222>3.20.

Gita Dea, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020) International Journal of Social Science and Business. Vol. 4, No. 1 Februari 2020 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga Pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda guna menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan persamaan yaitu $Y = 8,106 +$

$0,357X_1 + 0,215X_2 + e$. memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rizsa Putri Elburdah (2021) Open Jurnal Systems Vol. 15, No.11 Juni 2021 ISSN:2651-3505 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arena Argo Andalan Berdasarkan pengolahan data menggunakan uji validitas, Realibilitas, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Kuantitatif, terdapat pengaruh yang signifi secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Argo andalan. sebesar 46,0%. Pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Argo andalan sebesar 0,325 atau sebesar 32,5% dan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Argo andalan secara simultan sebesar 52,5%.

Siska Agustina Dewi, M. Trihudiatmanto (2020) Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1 Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivai Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara) Disiplin Kerja, Motivai Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,972 atau 97,2% maka dapat dijelaskan bahwa 97,2% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan untuk uji hipotesis t H1, H2, dan H3 diterima yang berarti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Anggreany Hustia (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, No. 1 Desember 2020 P-ISSN: 2089-8177 E-ISSN: 2623-2081 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 50,635 ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai Ftabel sebesar 2,73. Kemudian diperkuat juga dengan nilai pada tingkat sig. F sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05,

Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin. Jurnal Buana Ilmu Vol 6 No 1, ISSN:2541-6995 E ISSN: 2580-5517 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021 Hasil penelitian dari seluruh pegawai tetap di kantor Kecamatan Setu sebanyak 60 pegawai menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang diuji secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Setu. Namun, probabilitas signifkansinya kurang dari 0,05.

Abdul Hanafi, Zulkifli (2018) DIMENSI Vol. 7, No. 2 Juli 2018 ISSN: 2085-9996 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ATB Dari data regresi berganda diperoleh garis kemiripan kemiripan: $Y = -1,435 + 0,330 X_1 + 0,609 X_2 + 0,156 X_3 + e$ dan diketahui bahwa hasil uji Hipotesis 1: F hitung adalah 143,958 dengan probabilitas 0,000 dan F tabel (=0,05; 2,769, artinya variabel Lingkungan (X1) dan Diciplin (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022) Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 3, No. 3 Juli 2020 P-ISSN: 2722-9475 E-ISSN: 2722-9467 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerj, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kayawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2,610 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t nilai -statistik sebesar 12,477 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan statistik t sebesar 14,722 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil tersebut dapat diperoleh dari persamaan regresi berikut: $Y = 1,607 + 0,166 + X_1 + 0,282 X_2 + 0,505 X_3$.

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 $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ 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 cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

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

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

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 Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 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 4.1

Hasil Validitas Berdasarkan Variabel Pengaruh Disiplin Kerja (X1)

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0.583**	0,198	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.710**	0,198	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.740**	0,198	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.782**	0,198	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.795**	0,198	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.703**	0,198	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.777**	0,198	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.792**	0,198	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.754**	0,198	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.720**	0,198	Valid

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,198 atau (r hitung > r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.2

Hasil Validitas Berdasarkan Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X2)

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0.824**	0,198	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.743**	0,198	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.752**	0,198	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.803**	0,198	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.788**	0,198	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.821**	0,198	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.834**	0,198	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.783**	0,198	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.758**	0,198	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.751**	0,198	Valid

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,198 atau (r hitung > r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.3

Hasil Validitas Berdasarkan Variabel Pengaruh Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0.737**	0,198	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.708**	0,198	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.542**	0,198	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.535**	0,198	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.621**	0,198	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.600**	0,198	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.661**	0,198	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.614**	0,198	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.707**	0,198	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.694**	0,198	Valid

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,198 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4

Hasil Uji Reabilitas Variabel Independent dan Dependen

Variabel	Cronbach alpha	Standar Cronbach alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,907	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,931	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05942298
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.074
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansinya dari uji normalitas sebesar 0,065 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu

dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonalnya

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 7
 Uji Molkelinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
1. (Constant)	4.922	2.177			2.261	.026		
Disiplin Kerja	.251	.103	.228	.228	2.432	.017	.352	2.843
Lingkungan Kerja	.630	.092	.645	.645	6.864	.000	.352	2.843

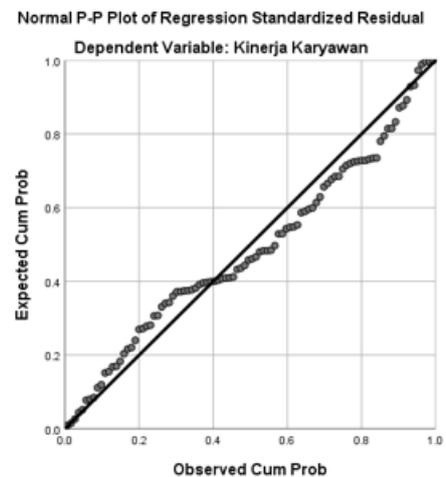
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Dari hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi multikolinieritas antara masing – masing variabel independen, yaitu dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 6



Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa nilai signifikan. (2-tailed) variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 0.525, Lingkungan kerja (X2) sebesar 0.201, karna nilai ketiga independent lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 9
 Uji Autokorelasi

Model Summary ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.840 ^a	.705	.699	4.102	2.280	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.280 yang berada diantara 1,550 – 2,460

e. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17
 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.715	2.630		2.553	.012
	Disiplin Kerja	.823	.075	.748	11.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,715 + 0,823 X1$

Tabel 4. 18
 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.471	1.957		3.818	.000
	Lingkungan Kerja	.810	.056	.829	14.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,471 + 0,810 X2$

Tabel 4. 19
 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Disiplin kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.922	2.177		2.261	.026		
	Disiplin Kerja	.251	.103	.228	2.432	.017	.352	2.843
	Lingkungan Kerja	.630	.092	.645	6.864	.000	.352	2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda, berkaitan dengan hal tersebut model

hubungan ini di susun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut:
 $Y = 4.922 + 0,251 X1 + 0,630 X2$

Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah:

1. $b = 4,922$ menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja (Y) sebesar 4,922 point.
2. $b1 = 0,251$ menyatakan jika Disiplin Kerja (X1) bertambah, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,251 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja (X2)
3. $b1 = 0,630$ menyatakan jika Lingkungan Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,630 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X1).

f. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Koefisien Kolerasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Koefisien Kolerasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,829 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat

Tabel 4. 22

Hasil Uji Koefisien Kolerasi Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.705	.699	4.102	2.280

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.840 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat

g. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23

Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.554	4.991

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Dari hasil pada tabel 4.23 nilai koefisien kolerasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0.559. artinya variabel independent memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel kinerja karyawan sebesar 55,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 44,1%.

Tabel 4. 24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.683	4.206

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari hasil pada tabel 4.24 nilai koefisien kolerasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0.687. artinya variabel independent memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel kinerja karyawan sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 31,3%.

Tabel 4. 25

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

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.705	.699	4.102	2.280

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

Dari hasil pada tabel 4.25 nilai koefisien kolerasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0.705. artinya kedua variabel independent memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel kinerja karyawan sebesar 70,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 29,5%.

h. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26

Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.715	2.630		2.553	.012
	Disiplin Kerja	.823	.075	.748	11.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t table (11,028 > 1,984) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05) artinya H1 di terima, dengan kata lain Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukalkal Teknik Utalmal Tbk.

Tabel 4. 27

Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.471	1.957		3.818	.000
	Lingkungan Kerja	.810	.056	.829	14.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t table (14,508 > 1,984) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05) artinya H1 di terima, dengan kata lain Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukalkal Teknik Utalmal Tbk .

Tabel 4. 28

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3822.239	2	1911.120	113.582	.000 ^b
	Residual	1598.455	95	16.826		
	Total	5420.694	97			

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (113,582 > 3,090), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak H3 diterima yakni hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama – sama antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil Analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,715 + 0,823 X1$. Nilai kolerasi sebesar 0,748 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,9%. Uji hipotesis diperoleh hasil t-hitung > t-tabel (11,028 > 1,984) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Disiplin Kerja yang diterapkan dip perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pada kuesioner yang tersebar terdapat kuesioner dengan nilai rendah yaitu “Perusahaan memberikan sanksi apabila saya melanggar peraturan Perusahaan.” Dengan Skor 3,25 saran yang diberikan adalah bagaimana Perusahaan menerapkan sanksi yang tepat untuk karyawan yang melanggar dan sanksi tersebut dijelaskan secara jelas terhadap yang bersangkutan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil

pengujian diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,471 + 0,810 (X2)$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,829 intinya Lingkungan Kerja mempunyai tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau pengaruhnya sebesar 68,7% sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis hasil t-hitung > t-table (14,508 > 1,984) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha2 diterima dengan kata lain bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Lingkungan kerja yang diterapkan dip perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pada kuesioner yang tersebar terdapat nilai rendah yaitu “Penerangan di tempat kerja sudah memadai”, terdapat penerangan yang masih belum maksimal dan tidak memadai karna penerangan sangatlah penting Dimana menjadi alat pendukung dalam pekerjaan alangkah baiknya Perusahaan segera memperbaikinya.

3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,922 + 0,251 X1 + 0,630 X2$, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,840 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (11,3582 > 3,175), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya H3 diterima dan Ho3 ditolak. Pada kuesioner yang tersebar terdapat kuesioner dengan nilai terendah yaitu “Saya merasa mampu melebihi target yang telah ditetapkan”. Akan tetapi pada nyatanya banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan atau melebihi target yang telah diterapkan, alangkah baiknya Perusahaan melakukan evaluasi dan memberikan

pengarahan serta menanyakan kendala yang di alami oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Agustina, S. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Engineering*. Vol 2(1).
- [3] Agustini, N. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 231-258.
- [4] Burhannudin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. Vol. 8(2).
- [5] Darmadi, D. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- [6] Dea, G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT PLN (persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*.
- [7] Fachrezi, H. &. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- [8] Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [9] Hanafi, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*. Vol. 7(2).
- [10] Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 10(1).
- [11] Maria, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 3(3).
- [12] Purnama Dewi, D. d. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Tangerang Selatan. Unpam Press.
- [13] Putri, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Argo Andalan. *Media Bina Ilmiah*. Vol 15(11).
- [14] Yantika, Y. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, vol. 4(2).