

PENGARUH DISPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA MANDIRI BOGOR

Siti Aisyah¹, Bachtiar Arifudin Husain²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01773@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of discipline and work environment on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 55 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 this research are that discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.272 + 0.665X_1$, the correlation coefficient value obtained is 0.705, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The result of the determination or contribution of influence was 0.496 or 49.6%, while the remaining 50.4% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $> t$ table or $(7.228 > 2.006)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.831 + 0.767X_2$. The value of determination or contribution of influence is 0.594 or 59.4%, while the remaining 40.6% is influenced by other factors. The left side hypothesis test obtained a value of t count $> t$ table or $(8.800 > 2.006)$. This was strengthened by obtaining a significance of $0.000 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_2 was accepted. Discipline and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the equation regression $Y = 6.089 + 0.321X_1 + 0.539X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.657, meaning it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 65.7% while the remaining 34.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(77.435 > 2.780)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,272 + 0,665X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,705 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,496 atau sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar

50,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,228 > 2,006$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,831 + 0,767 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,594 atau sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,800 > 2,006$) hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,089 + 0,321 X_1 + 0,539 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,657 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,7% sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($77,435 > 2,780$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan adalah aset paling berharga dalam mengejar kesuksesan. Memiliki karyawan yang dapat dipercaya akan memastikan bahwa aktivitas bisnis berjalan lancar, dan memiliki karyawan berkualitas tinggi akan memungkinkan perusahaan untuk tumbuh sebagai platform untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Operasional organisasi pada dasarnya didominasi oleh manusia, dan pekerja, khususnya, memainkan peran penting dalam melaksanakan aktivitas perusahaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan dan kemajuan perusahaan melalui penggunaan berbagai strategi yang dijabarkan dalam program peningkatan kinerja. Dalam organisasi mana pun, baik sektor publik atau komersial, sumber daya manusia memainkan peran penting.

Industri keuangan secara keseluruhan mengalami pertumbuhan yang cukup mengesankan. Pembangunan yang relatif tinggi ini diharapkan dapat meningkatkan potensinya dalam berkontribusi terhadap penguatan stabilitas perekonomian nasional.

Dalam hal menyimpan uang, PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri cukup khusus menangani deposito berjangka, tabungan, dan produk serupa. Menghimpun dan menyebarkan uang tunai dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan merupakan bagian dari perusahaan BPR.

Ratusan ribu individu dan keluarga telah memperoleh manfaat dari layanan kami sebagai

lembaga keuangan sejak kami membuka usaha pada tahun 2013. Masyarakat telah memperoleh manfaat dari pendekatan kami, yang telah meningkatkan standar hidup. Layanan kami diperluas ke luar wilayah Jawa Barat hingga mencakup wilayah Banten, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan wilayah Indonesia lainnya dalam upaya menjangkau lebih banyak investor mikro dan kecil.

Warga Indonesia dengan pengalaman gabungan lebih dari 25 tahun di sektor perbankan dan keuangan usaha mikro memulai dan menjalankan perusahaan modal ventura ini dengan fokus membantu pertumbuhan usaha kecil dan menengah (UKM) di negara asal mereka.

Kurangnya disiplin kerja di kalangan pegawai turut berkontribusi terhadap turunnya kinerja. Organisasi berjuang untuk mencapai potensi penuh mereka tanpa adanya disiplin staf yang kuat. Kurangnya pengendalian diri (ketidaksiplinan) dapat menghambat kemajuan organisasi. Beberapa orang berpendapat bahwa menegakkan aturan dan peraturan di dalam organisasi mengajarkan pekerja untuk patuh dan terorganisir. Tujuan menetapkan dan menegakkan peraturan dan ketentuan dalam suatu organisasi adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuinya. Hal ini mencakup, namun tidak terbatas pada, mengikuti seluruh kebijakan dan prosedur perusahaan, bertindak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan ketika melaksanakan tugas yang diberikan, dan menghormati hukum dan peraturan yang berlaku.

Karena disiplin menetapkan standar yang harus dipatuhi oleh pekerja, maka penegakannya

sangat penting bagi keberhasilan bisnis. Karyawan dan perusahaan sama-sama dapat memperoleh manfaat besar dari budaya kepatuhan yang ketat terhadap peraturan kerja. Menjaga ketertiban dan menyelesaikan tugas secara efisien adalah dua manfaat yang dapat diperoleh bisnis dari tenaga kerja yang disiplin. Di sisi lain, para pekerja akan senang datang bekerja sehingga akan meningkatkan motivasi mereka. Disiplin di tempat kerja, termasuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara akurat dan tepat waktu, memerlukan rasa tanggung jawab yang kuat di pihak karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin diri tidak hanya senang menerima tugas, namun juga merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Agar pekerja dapat memahami, memantau, dan menerapkan pengendalian yang baik, penting bagi organisasi untuk mensosialisasikan seluruh undang-undang dan peraturan perusahaan. Hal ini akan memastikan bahwa tidak ada hambatan yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan melakukan hal ini, para pekerja dapat memberikan segalanya untuk pekerjaan mereka, fokus pada setiap tugas yang ada dan menyumbangkan ide serta energi mereka demi kebaikan perusahaan. Karyawan terlibat dalam disiplin kerja ketika mereka diharapkan secara sukarela berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka dengan cara yang mendorong kerja sama antara rekan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

Menjaga ketertiban dan menyelesaikan tugas secara efisien adalah dua manfaat yang dapat diperoleh bisnis dari tenaga kerja yang disiplin. Di sisi lain, para pekerja akan senang datang bekerja sehingga akan meningkatkan motivasi mereka. Disiplin di tempat kerja, termasuk mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu, merupakan indikator lain dari rasa tanggung jawab yang kuat dari seorang karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin diri tidak hanya senang menerima tugas, namun juga merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan kegiatan pra-survei yang dilakukan penulis terhadap 30 pekerja, yang evaluasinya dirangkum dalam tabel berikut, kondisi kerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri menunjukkan banyak aspek yang tidak mendukung:

Tabel 1.1
Data Disiplin Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor Berdasarkan Hasil Prasurvei 30 Karyawan

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	30	19	64%	11	36%
2. Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	30	21	70%	9	30%
3. Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	30	18	60%	12	40%
4. Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	30	15	50%	15	50%
5. Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	30	16	54%	14	46%
Rata-rata		20	60%	10	40%

Sumber: Hasil olah data Prasurvei, 2023

Dari data pra-survei pada tabel di atas, kita dapat melihat bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dirancang untuk memperoleh jawaban berbeda dari para pekerja di setiap bidang yang tercantum. Rata-rata, 10 peserta menyatakan ketidaksetujuan, atau 40%, dari karakteristik yang dievaluasi, sedangkan 20 orang memberikan tanggapan setuju, atau 60%. Disiplin pegawai belum mencapai 100% berdasarkan data prasurvei.

Para pemimpin di setiap organisasi memerlukan keterampilan observasi dan analitis yang tajam untuk menghadapi masalah perilaku staf yang tidak terorganisir seperti yang disebutkan di atas. Untuk memotivasi tenaga kerjanya dengan lebih baik, para eksekutif dapat menggunakan informasi ini. Selain itu, pemilihan tindakan disipliner bagi pekerja juga dipengaruhi oleh sifat dan tindakan individu. Dalam Sutrisno (2019:86), Singodimedjo mengatakan bahwa "Disiplin adalah suatu sikap kemauan dan kemauan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya." Hal ini sejalan dengan sudut pandanganya.

Penekanan perusahaan pada penyediaan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik bagi para kerjanya merupakan komponen kunci dalam mencapai tujuannya. Misalnya, kesan pekerja terhadap tempat kerja mereka penting karena memungkinkan adanya beragam pendapat di setiap aspek tempat kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pandangan mereka terhadap lingkungan kerja. Perspektif positif dapat membantu pekerja merasa lebih nyaman dan menikmati pekerjaannya, sedangkan persepsi negatif dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Semua hal yang berhubungan dengan karyawan saat bekerja, termasuk ruang fisik di

mana mereka berada, teknik yang mereka gunakan, dan pengaturan yang mereka buat untuk diri mereka sendiri dan rekan kerja membentuk apa yang dikenal sebagai “lingkungan kerja”. Hasilnya, kinerja dan efisiensi karyawan dalam melakukan tugasnya akan sangat baik. Lokasi sebenarnya tempat kerja seorang karyawan tidak hanya berkontribusi terhadap lingkungan kerja mereka, namun juga dinamika antara bawahan dan atasan di tempat kerja.

Manajemen suatu perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja. Manajemen, struktur organisasi, dan uraian tugas hanyalah beberapa bidang yang dapat memperoleh manfaat dari lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan fisik yang kondusif, meliputi rumah ibadah, ruang yang cukup nyaman untuk bekerja, aman, dan jam kerja yang wajar. Selain itu, jumlah kendali pribadi yang diberikan, arsitektur stasiun kerja, dan jumlah ruang kerja semuanya berdampak pada kebahagiaan dan kinerja karyawan.

Terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja berkualitas tinggi dan peningkatan produktivitas, dan korelasi negatif antara lingkungan kerja yang buruk dan penurunan produktivitas. Berdasarkan kegiatan pra-survei yang dilakukan penulis terhadap 30 orang pekerja, yang evaluasinya diuraikan dalam tabel berikut, kondisi kerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri menunjukkan banyak aspek yang tidak mendukung:

Tabel.1.2
 Data Lingkungan Kerja Karyawan
 PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor.
 Berdasarkan Hasil Prasurvei 30 Karyawan

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survei	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1.Karyawan merasa pencahayaan di ruangan masih kurang terang	30	21	70%	9	30%
2.Perusahaan sudah memberikan fasilitas Ac di ruangan kerja	30	23	77%	7	23%
3.Perusahaan sudah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	30	19	63%	17	37%
4.Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan tidak terganggu dengan kebisingan	30	18	60%	12	40%
5.Karyawan mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai	30	24	80%	6	20%
Rata-rata		21	55%	9	45%

Sumber: Prasurvei, 2023

Berbagai karakteristik pencahayaan, AC, keamanan, privasi, dan peralatan (fasilitas) kantor disebutkan oleh para pekerja sebagai jawaban atas pernyataan yang diberikan pada tabel data pra-

survei. Terdapat 21 tanggapan “setuju” (atau 55% dari total) dan 9 tanggapan “tidak setuju” (atau 45% dari total) di seluruh kriteria evaluasi. Belum mencapai 100% berdasarkan temuan pra survei di tempat kerja.

Jelas bahwa terdapat ruang untuk perbaikan di tempat kerja guna menciptakan lingkungan di mana para pekerja merasa senang berada di sana dan dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Menjalin hubungan baik antara pemimpin dan bawahan adalah salah satunya. Setiap orang mulai dari pemimpin, manajer, hingga pekerja memiliki tanggung jawab untuk membantu menciptakan lingkungan di mana orang dapat mengendalikan emosi mereka secara efektif. Hanya dengan demikian kinerja akan meningkat.

Kemampuan suatu perusahaan dalam membangun kepercayaan dan menumbuhkan potensi karyawan berhubungan langsung dengan seberapa mampu perusahaan tersebut meningkatkan citranya dan mematuhi kode etiknya.

Ketika PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri membandingkan jumlah tujuan pekerjaan dengan jumlah pekerjaan sebenarnya yang diselesaikan, maka ditentukan kinerja pegawai berdasarkan pemenuhan tugas. Kualitas pekerjaan adalah ukuran kinerja, dan beberapa pekerja masih kesulitan untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan lainnya adalah seringkali karyawan mengambil cuti terlalu banyak sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda atau tidak selesai tepat waktu.

Terdapat permasalahan pada kuantitas atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak, dan tim pemantau tidak mampu mencapai target yang diharapkan. Mereka juga bertanggung jawab untuk menginformasikan permasalahan sistem yang muncul, menanggapi keluhan pelanggan melalui WhatsApp atau telepon, dan siap memberikan laporan permasalahan setiap saat, baik secara lisan maupun tertulis.

Walaupun para pekerja harus merasa bangga dengan pekerjaan mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri, banyak pekerja yang masih menunggu atasan mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menyebabkan penundaan di tempat kerja.

Dari tahun 2020 hingga 2022, PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri memiliki sasaran dan metrik kinerja berikut:

Tabel 1.3
Data Hasil Pencapaian Dan Selisih
PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri di Bogor.
Periode Tahun 2020-2022

Tahun	Target Perusahaan	Realisasi Capaian		Selisih Yang Tidak tercapai	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2020	1.088	966	88,8%	122	11,2%
2021	1.094	948	86,7%	146	13,3%
2022	1.099	942	85,7%	157	14,3%
Rata-rata		952	87,1%	141	25,8%

Sumber PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri, 2023

Prestasi yang berhasil diraih dan diciptakan PT Dana Mandiri Bogor berada dalam kondisi sangat baik, dengan statistik pencapaian yang bervariasi, sesuai data pada tabel di atas. Total sasaran pada tahun 2020 adalah 1.088 namun berkurang sebesar 966 atau 88,8 persen. Selanjutnya, pada tahun 2021, terdapat total 1.094 target, namun yang terealisasi hanya 948 (atau 86,7%). Berikutnya pada tahun 2022, target keseluruhannya adalah 1.099, namun terjadi penurunan yang cukup besar yaitu sebesar 942 atau 85,7%.

Berdasarkan data diatas rata-rata realisasi pencapaian sebesar 87,1% dan selisih pencapaian sebesar 25,8 %. Maka perusahaan belum mencapai target sebesar 100%.

Jelas dari situasi ini bahwa terdapat kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kinerja staf guna mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan. Kinerja seorang pekerja merupakan hasil akhir dari usahanya jika dilihat dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya dalam memenuhi tugas yang diberikan.

Penilaian kerja merupakan upaya untuk mengetahui keadaan pencapaian pekerjaan guna melihat hambatan atau kemajuan yang ada serta mempelajari dan menganalisisnya untuk perbaikan di masa mendatang. Alternatifnya, penilaian kinerja adalah aktivitas yang melibatkan pemeriksaan metodis dan penyediaan solusi terhadap permasalahan yang ditemukan dengan tujuan meningkatkan kinerja. Evaluasi seringkali dilakukan dengan memperhatikan sistem yang sudah ada. Namun informasi yang dikumpulkan dari sumber di luar unit kerja sama bermanfaatnya dengan data yang dikumpulkan di dalam unit kerja untuk keperluan melakukan evaluasi; evaluasi

tidak selalu dapat dilakukan hanya berdasarkan data yang diberikan oleh sistem informasi satuan kerja

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Bachtiar Arifudin Husein (2017) Jurnal Ilmiah Forkamma Univeritas Pamulang, ISSN: 2598-9545 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $14,736 + 0,635X$. Kontribusi pengaruh sebesar 78%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,329 > 1,984)$

Adi Kurbani Vol.15 No. 1, Hal.16-25 (2018) Jurnal Media Wahana Ekonomika Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group Hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9% dan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabelvariabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Roy Irawan dan Handayani Widya Cipta Vol. II No. 1, Hal.1-7 (2018) AMIK BSI Jakartadan Akademi Sekretaris dan Manajemen BSI Jakarta Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari perhitungan uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Relasi Abasi. Artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Relasi Abadi Jakarta. Iherwin Tri Munardi. Tjipto Djuhartono.

Nur Sodik (2021) Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT National Finance Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(10,830 > 2,024)$.

Komarudin (2018) Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Depok. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 97,2% dan uji

hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau (43,450 $>$ 2,004).

Ihsan Suryadi (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.41 No.2, ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Prima Abadi di Jakarta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel (11,854 $>$ 1,984)

Gatot Kusjono (2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa, ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T -hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T -tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T -hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T -tabel

Risza Putri Elburdah (2021) Media Bina Ilmiah ISSN 1978-3787 ejurnal.binawakya.or.id Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan, Penelitian ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan. sebesar 46,0% ,Pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro 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 Agro andalan secara simultan sebesar 52,5%.

Novi Octaviani – Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi,2021 – ISSN : 2622-1756 ejournal.uby.ac.id Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang melalui uji simultan maupun uji parsial..

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut Ghozali (2019:52) berpendapat "suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2019:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2019:47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2019:160) berpendapat "model regresi

- yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”
- 2) Uji Multikolinieritas
Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2019:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.
 - 3) Uji Autokoreasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2019:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”..
- c. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”
Analisis regresi linier berganda yang berbeda merupakan strategi faktual yang digunakan untuk menemukan kondisi kekambuhan yang berguna untuk mengantisipasi nilai variabel dependen mengingat sisi positif dari faktor bebas dan mencari potensi kesalahan serta membedah
- hubungan antara satu variabel lingkungan dengan faktor otonom. bersama
- d. Uji Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
 - e. Analisis Koefisien Determinasi
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2019:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen.” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi faktor lain di luar variabel dianggap konstan.
 - f. Uji Hipotesis
 - 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)
Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.
 - 2) Uji Simultan (Uji F)
Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Estimasi nilai r variabel disiplin (X_1) lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel (0,261), sehingga seluruh pertanyaan survei sah sesuai temuan tabel. Hal ini menjamin bahwa survei tersebut sesuai untuk penelitian ilmiah yang asli

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	0.415	0.261	Valid
2	Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada karyawan secara adil.	0.519	0.261	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	0.437	0.261	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	0.517	0.261	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	0.697	0.261	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0.584	0.261	Valid
7	Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0.718	0.261	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap moral yang baik	0.618	0.261	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.717	0.261	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	0.531	0.261	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Karena nilai r taksiran (X_2) variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai r tabel (0,261), maka seluruh item kuesioner dianggap dapat diterima sesuai data pada tabel di atas. Hal ini menjamin bahwa survei tersebut sesuai untuk penelitian ilmiah yang asli.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan merasa pencahayaan di ruangan masih kurang terang	0.488	0.261	Valid
2	Perusahaan sudah memberikan pencahayaan yang cukup	0.540	0.261	Valid
3	Perusahaan sudah memberikan fasilitas Ac di ruangan kerja	0.688	0.261	Valid
4	Suasana ruang kerja dirasakan cukup nyaman dalam bekerja	0.580	0.261	Valid
5	Perusahaan sudah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0.404	0.261	Valid
6	Perusahaan memiliki tenaga keamanan yang cukup	0.386	0.261	Valid
7	Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan tidak terganggu dengan kebisingan	0.600	0.261	Valid
8	Karyawan merasa suasananya yang ada di tempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising	0.489	0.261	Valid
9	Karyawan mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai	0.667	0.261	Valid
10	Peralatan kerja yang diberikan mampu menunjang pekerjaan	0.664	0.261	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel, seluruh pertanyaan survei dianggap sah karena variabel kinerja pegawai (Y) mencapai r tabel yang diperlukan (0,261). Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dari kuesioner sesuai untuk analisis ilmiah.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.382	0.261	Valid
2	Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan dengan hasil yang baik	0.637	0.261	Valid
3	Karyawan memiliki kewajiban untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.452	0.261	Valid
4	Hasil kinerja saya terkadang melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.473	0.261	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang harus diselesaikan	0.654	0.261	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik setiap tahapan pekerjaannya	0.487	0.261	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.755	0.261	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.588	0.261	Valid
9	Karyawan memiliki bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	0.700	0.261	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.480	0.261	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin (X_1)	0.762	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.744	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.757	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Masing-masing dari ketiga variabel—lingkungan kerja (X_2), kinerja karyawan (Y), dan disiplin (X_1)—memiliki nilai cronbach alpha lebih tinggi dari 0,600, membuktikan bahwa faktor inspirasi variabel-variabel tersebut dapat diandalkan (lihat tabel hasil pengujian di atas) .

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
	Mean	Std. Deviation
N	55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41714851
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.065
Test Statistic		.080
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: Data diolah, 2023

Tingkat signifikansi 0,080 > 0,050 dihasilkan dari pengujian yang ditunjukkan

pada tabel paling atas. Oleh karena itu, pengujian ini didasarkan pada distribusi persamaan yang normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1 (Constant)	6,089	3,313		1,838	,072	
Disiplin	,321	,104	,340	3,097	,003	,547
Lingkungan Kerja	,539	,109	,542	4,933	,000	,547

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan temuan uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai variabel berikut—disiplin (0,547), lingkungan kerja (0,547), motivasi (1,827), dan stres kerja (1,827)—semuanya kurang dari 10, dan nilai variabel-variabel tersebut semuanya kurang dari 1. Dengan demikian, model regresi ini bebas dari gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,811 ^a	,657	,644	2,463	2,150

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

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian nilai Durbin-Watson sebesar 2,150 yang berada pada rentang 1,550 – 2,460, terlihat jelas bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya gangguan autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	-.406	2,041		-.199	,843	
Disiplin	,064	,064	,186	1,006	,319	
Lingkungan Kerja	-.005	,067	-.015	-.080	,937	

a. Dependent Variable: ABRES
 Sumber: Data diolah, 2023

Data tabel uji menunjukkan bahwa baik variabel lingkungan kerja (X2) maupun disiplin (X1) mempunyai nilai

penting lebih dari 0,05. Nilai X2 sebesar 0,937 dan nilai X1 sebesar 0,319, keduanya signifikan. Tidak adanya gangguan heteroskedastisitas pada model regresi akhir membuat kumpulan data ini layak untuk diteliti

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13,272	3,572		3,716	,000
Disiplin	,665	,092	,705	7,228	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Kondisi regresi dapat diperoleh dari data uji sebagai berikut: $Y = 13,272 + 0,665X1$. Inilah yang dapat kita simpulkan dari persamaan tersebut:

- Nilai kinerja seorang pegawai (Y) sebesar 13,272 poin ketika variabel disiplin (X1) tidak ada, hal ini ditunjukkan dengan hasil konstanta sebesar 13,272.
- Kinerja pegawai (Y) akan bervariasi sebesar 0,665 poin setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin (X1), sesuai dengan koefisien regresi disiplin (X1) sebesar 0,665, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) konstan dan tidak ada perubahan.

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9,831	3,326		2,956	,005
Lingkungan Kerja	,767	,087	,770	8,800	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Persamaan regresi $Y = 9,831 + 0,767 X2$ dapat kita peroleh dari data uji yang telah disebutkan sebelumnya. Inilah yang dapat kita simpulkan dari persamaan tersebut:

- Jika variabel tempat kerja (X2) tidak ada, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 9,831 poin yang ditunjukkan dengan hasil konstanta sebesar 9,831.
- Dengan nilai konstan dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X1), maka kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) akan menyebabkan

perubahan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,767 poin, sesuai dengan temuan lingkungan kerja. koefisien regresi (X2).

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1					
	(Constant)	6,089	3,313	1,838	,072
	Disiplin	,321	,104	,340	,3097
	Lingkungan Kerja	,539	,109	,542	,4,933

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

$Y = 6,089 + 0,321X_1 + 0,539X_2$ merupakan persamaan regresi yang mungkin diperoleh dari data uji yang telah disebutkan sebelumnya. Inilah yang dapat kita simpulkan dari persamaan tersebut:

- Hasil konstanta sebesar 6,089 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) hanya bernilai 6,089 poin apabila faktor kedisiplinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dimasukkan.
- Nilai 0,321 untuk hasil kedisiplinan (X₁) menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan X₁ maka akan terjadi perubahan Y terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,321 poin dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₂) konstan dan tidak ada perubahan.
- Jika konstanta tersebut dipertahankan dan variabel lingkungan kerja (X₁) tidak diubah, maka kenaikan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,539 poin, menurut hasil lingkungan kerja. (X₂) sebesar 0,539.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Disiplin	Kinerja Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	,705**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

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

Sumber: Data diolah, 2023

Kuatnya keterkaitan kedua variabel ditunjukkan dengan uji korelasi sebesar 0,705

yang berada pada rentang 0,600-0,799 seperti terlihat pada tabel di atas

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

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

Sumber: Data diolah, 2023

Pengujian yang diberikan pada tabel di atas menunjukkan tingkat hubungan yang cukup baik antara kedua variabel, dengan nilai korelasi sebesar 0,770 berada dalam kisaran 0,600-0,799.

Tabel 4.24

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,657	,644	2,463

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

Sumber: Data diolah, 2023

Kuatnya keterkaitan kedua variabel ditunjukkan dengan koefisien korelasi uji sebesar 0,657 yang berada pada rentang 0,600-0,799 seperti terlihat pada tabel di atas

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,496	,487	2,956

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Data diolah, 2023

Data pada tabel di atas berasal dari eksperimen yang menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan mempengaruhi indikator kinerja karyawan sebesar 49,6%, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain (100-49,6%= 0,496). belum menjadi subjek penelitian apa pun

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.586	2.655

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan sebesar 59,4 persen, dan faktor-faktor lainnya memberikan pengaruh sebesar 40,66 persen (100 dikurangi 59,4 persen). Faktor-faktor lain tidak dimasukkan dalam analisis.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.644	2.463

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

Sumber: Data diolah, 2023

Lihat tabel untuk data lebih lanjut, namun menurut penelitian, 65,7% pengaruh terhadap kinerja pegawai berasal dari lingkungan kerja dan karakteristik disiplin, sedangkan sisanya 100,6% (atau 34,3 persen) berasal dari unsur yang tidak termasuk dalam penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.272	3.572		3.716	.000
	Disiplin	.665	.092	.705	7.228	.000

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai t hitung $>$ t tabel, atau (7,228 $>$ 2,006), diperoleh dari pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hasil tersebut selanjutnya didukung oleh tingkat signifikansi yang kurang dari 0,050 atau (0,000 $<$ 0,050). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor sangat dipengaruhi oleh

kedisiplinan sehingga terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 .

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.831	3.326		2.956	.005
	Lingkungan Kerja	.767	.087	.770	8.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung (8,800 $>$ 2,006) lebih besar dari nilai t tabel. Bukti lain yang mendukung hal ini adalah nilai signifikansi yang kurang dari 0,050 atau (0,001 $<$ 0,050). Hal ini membuktikan bahwa kinerja pekerja PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor dipengaruhi secara signifikan oleh kedisiplinan, karena H_0 ditolak dan H_2 disetujui

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546.001	1	546.001	77.435	.000 ^a
	Residual	373.708	53	7.051		
	Total	919.709	54			

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

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai F hitung (77,435 $>$ 2,780) lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel (2,780), sesuai hasil pengujian pada tabel di atas. Tingkat signifikansi di bawah 0,050, atau (0,000 $<$ 0,050), semakin mendukung hal ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, karena H_0 ditolak dan H_3 disetujui.

5. KESIMPULAN

Tujuan berikut ini dicapai setelah mempertimbangkan temuan penyelidikan dan diskusi selanjutnya mengenai dampak disiplin dan kondisi tempat kerja terhadap produktivitas karyawan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja ($Y = 9,831 + 0,767$). Sisanya sebesar 40,6% dari pengaruh keseluruhan didorong oleh faktor lain, dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,594. Uji hipotesis pada

- ruas kiri menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $8,800 > 2,006$. H_0 ditolak dan H_2 diterima karena fakta bahwa ambang signifikansi $0,000 < 0,05$ tercapai, yang memberikan bukti lebih lanjut untuk hal ini. Disiplin jelas mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerja. warga negara Bogor yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Dana.
2. Persamaan regresi $Y = 9,831 + 0,767$ menunjukkan bahwa tempat kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 40,6% dari pengaruh keseluruhan didorong oleh faktor lain, dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,594. Uji hipotesis pada ruas kiri menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $8,800 > 2,006$. H_0 ditolak dan H_2 diterima karena fakta bahwa ambang signifikansi $0,000 < 0,05$ tercapai, yang memberikan bukti lebih lanjut untuk hal ini. Disiplin jelas mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerja. warga negara Bogor yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Dana.
 3. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan lingkungan, berdasarkan persamaan regresi $Y = 6,089 + 0,321X_1 + 0,539X_2$. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,657 terlihat bahwa hubungan antara variabel terikat dan bebas cukup besar. Faktor lain menyumbang 34,3 persen sisanya, sedangkan koefisien determinasi atau pengaruh simultan berkontribusi hingga 65,7% dari angka ini. Dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,780, maka nilai F hitung sebesar 77,435 dari uji hipotesis lebih tinggi. Karena H_0 ditolak dan H_3 disahkan, maka temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Algifari (2018) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- [3] Ardana, I Komang dkk (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [4] Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace
- [5] Coulter, Robbins, Stephen (2018) Manajemen. Jakarta Barat: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta Barat.
- [6] Debby Endayani Safitri (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam, Jurnal Indikator Vol. 8 No. 2, ISSN: 2085-9996.
- [7] Edwin B Flippo (2018) Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia. Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta Barat.
- [8] Hasibuan, SP (2018) Dasar-dasar Perbankan. Haji Masagung, Jakarta Barat, 2018.
- [9] Hery (2018) Auditing dan Asurans. Jakarta Barat. Grasindo.
- [10] Istijanto (2018) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka
- [11] Jackson (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair
- [12] Malhotra N.K (2018). Marketing Research An-Applied Orientation. International. Edition: Pearson.
- [13] Malthis, R.L dan Jackson. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta Barat.
- [14] Nugraha, Agung (2018) Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian,
- [15] Safroni Ladzi (2018) Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Aditya Media Publishing, Surabaya.
- [16] Salam, Darma Setyawan (2018) Manajemen Pemerintahan Indonesia. Djambatan, Jakarta Barat.
- [17] Santoso, Singgih (2018) Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta Barat: PT Elex Media Komputindo.
- [18] Sedarmayanti (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- [19] Siagian Sondang P, (2018) Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Rineka Cipta, Jakarta Barat.
- [20] Simamora, Bilson (2018) Panduan Riset Prilaku Konsumen, Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka.

- [21] Sinambela, Lijan Poltak (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: PT Bumi Aksara.
- [22] Sinungan, Muchdarsyah. (2018) Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta Barat: Bumi Aksara
- [23] Sudjana (2018) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- [24] Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- [25] Suherman, Wawan (2018) Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan. FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- [26] Sutrisno, Edy (2019) Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia, Surabaya.
- [27] Wibowo (2018) Manajemen Kinerja, Jakarta Barat: PT. Raja Grafindo Persada.
- [28] Widodo (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Manggu Makmur
- [29] Agrasadya dan Indriyani (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2621-797X.
- [30] Adi Kurbani (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- [31] Roy Irawan dan Handayani Widya Cipta (2018) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta AMIK BSI Jakarta dan Akademi Sekretaris dan Manajemen BSI Jakarta.
- [32] Iherwin Tri Munardi. Tjipto Djuhartono. Nur Sodik (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT National Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang
- [33] Komarudin (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Depok. Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang,
- [34] Ihsan Suryadi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Prima Abadi di Jakarta Jurnal Ekonomi Efektif Vol.41 No.2, ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang.
- [35] Gatot Kusjono (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Jurnal Ilmiah Mahasiswa, ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang