

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJAFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DARTMEDIA DI JAKARTA BARAT

Mita Kurnia Safitri<sup>1</sup>, Dewi Lestari<sup>2</sup>

Email : Mitakurnias27@Gmail.Com<sup>1</sup>, dosen01997@unpam.ac.id<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pamulang, Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

### Abstrak

Disiplin kerja dan lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dartmedia di Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian skripsi ini adalah seluruh karyawan PT Dartmedia di Jakarta Barat dan sampel penelitian sebanyak 60 karyawan. Analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana, berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,891, artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat. Persamaan regresi  $Y = 9,422 + 0,686X_1 + 0,057X_2$ . Koefisien determinasi 79,5%. Uji hipotesis diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(110,209 > 2,770)$ . Diharapkan dari hasil penelitian ini pimpinan PT Dartmedia di Jakarta Barat terus mengembangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan PT Dartmedia di Jakarta Barat terus meningkatkan kinerja sehingga yang maksimal.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*Work discipline and work environment play an important role in improving employee performance. This research aims to examine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Dartmedia in West Jakarta. The population in this thesis research is all employees of PT Dartmedia in West Jakarta and the research sample was 60 employees. Data analysis using simple, multiple linear regression, classical assumption testing, hypothesis testing and coefficient of determination. The results of this research show that simultaneously the variables of work discipline and work environment have a significant effect on employee performance. simultaneously work discipline (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) with a correlation value of 0.891, meaning it has a very strong influence. Regression equation  $Y = 9,422 + 0,686X_1 + 0,057X_2$ . Coefficient of determination 79.5%. Hypothesis testing obtained  $f_{count} > f_{table}$  or  $(110.209 > 2.770)$ . It is hoped that from the results of this research, the leadership of PT Dartmedia in West Jakarta will continue to develop work discipline and work environment as well as the performance of PT Dartmedia employees in West Jakarta will continue to improve their performance to the maximum.*

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

### 1. PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi perusahaan sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting

dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan yang sangat pesat seperti sekarang ini membuat sebuah instansi dan lembaga pemerintah agar lebih

inovatif dalam mengelola sumber daya yang ada. Keberadaansumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan.

Adapun yang dihadapi adalah jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan, keuntungan di peroleh akan di petik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan saran menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut (Flippo, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Setiap

perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, oleh karena itu perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kuni sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja dari karyawan dapat lebih di tingkatkan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang penting dan membuat sumber daya perusahaan lainya bekerja. Sehingga sumber daya manusia sangat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Kinerja merupakan *point* terpenting dalam kamajuan perusahaan. Jika semakin meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin bisa tercapai. Tidak hanya itu jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan memperoleh keuntungan atas kinerja yang optimal, agar visi misi perusaha dapat dicapai dengan baik.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan positif yang mengikut sertakan angka dan kuantifikasi dalam memperoleh dan menganalisis data.

Menurut Sugiyono (2019:2), terdapat 3 jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian deskriptif, penelitian kausal komparatif, dan penelitian asosiatif.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) dalam Sudiyanto Totok (2020:97), "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan”. Adapun penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dilakukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2019:65) “penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah sekelompok dari keseluruhan subjek atau data dengan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan PT Dartmedia sebanyak 60 orang.

#### **Sampel**

Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh/sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 60 orang.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:2) “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkandata yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

#### **Data Primer**

Menurut Sugiyono (2019) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner online kepada karyawan PT. Dartmedia.

#### **Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2019) “Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data historis sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan

hal lain yang menunjang materi penulisan.

#### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2019:147), “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

#### **Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:147) dalam Ismail dkk (2019:6) yang dimaksud dengan “analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Pendekatan deskriptif ini digunakan untuk memperjelas atau menggambarkan fakta yang terjadi pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan, pengaruh pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel digunakan rumus rata-rata (mean). Nilai rata-rata ini didapatkan dengan menjumlahkan dan keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

#### **Skala Likert**

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, menurut Sugiyono (2017) “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara sfesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

#### **Skala Interval**

Setelah dibuat skala likert dan skala nilainya (scoring), selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan skala interval. Sedangkan skala interval itu sendiri menurut Istijanto (2014),

adalah “skala yang memiliki urutan dan dan memiliki interval atau jarak yang sama antara kategori atau titik-titikterdekatnya”.

#### Uji Instrumen Data

Hasil uji coba instrument menjelaskan dalam uji validitas dan reliabilitas semua instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sudah valid dan reliabel. Dimana dalam hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) semua nilai rhitung > rtabel yang artinya instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Selanjutnya dalam hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:125) “Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian”. Tujuan dari uji validitas untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Rumus uji validitas:

#### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:130) “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Reliabilitas diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan, suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach Alpha bernilai  $\geq 0,6$ .

#### Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018:159) “Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi”.

#### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2019:154) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan dilakukan uji statistik Kolmogrov-Smirnov Test. Menurut Ghazali (2018:160-165) menyatakan bahwa “residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ ”.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) “Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan

residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### Uji Autokorelasi

Menurut Nugroho dalam Selvi (2022:128) uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode  $t - 1$ . Uji autokorelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode  $t - 1$  (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

#### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono dalam Pratama (2017:55) metode verifikasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

#### Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:231) “Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama”. Interpretasi: Jika R mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau

positif atau searah, sedangkan Jika R mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2017:154) “Koefisien determinasi adalah teknik statistika yang digunakan untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain”.

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya.

#### Uji Signifikan (Uji Statistik t)

Penguji terhadap hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t. Uji t merupakan uji secara individu terhadap koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji statistik menurut Sugiyono (2017:230) sebagai berikut:

#### Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2018:96) “Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan”. Untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. (signifikasi)  $< 0,05$  atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Maka, Hipotesis diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai sig. (signifikasi)  $> 0,05$  atau  $f_{hitung} < f_{tabel}$ . Maka, Hipotesis ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 3. HASIL PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

#### Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik yang ada di dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 bagian, yaitu

karakteristik berdasarkan jenis kelamin, karakteristik berdasarkan usia, karakteristik berdasarkan pendidikan, dan karakteristik berdasarkan lama bekerja. Sehingga didapatkan hasil karakteristik sebagai berikut:

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	28	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 diatas didapatkan hasil responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 28 orang (46,7%) dan Perempuan sebanyak 32 orang (53,3%).

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2  
 Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	4	6.7	6.7	6.7
	21 - 30 Tahun	41	68.3	68.3	75.0
	31-40 Tahun	13	21.7	21.7	96.7
	> 41 Tahun	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.2 diatas didapatkan hasil responden berdasarkan usia <20 tahun sebanyak 4 orang (6,7%), responden berdasarkan usia 21 – 30 tahun sebanyak 41 orang (68,3%), responden berdasarkan usia 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang (21,7%) dan responden berdasarkan usia > 41 tahun sebanyak 2 orang (3,3%).

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	35	58.3	58.3	58.3
	Diploma	7	11.7	11.7	70.0
	S1	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.3 diatas didapatkan hasil responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang (58,3%), responden berdasarkan pendidikan Diploma sebanyak 7 orang (11,7%), responden berdasarkan pendidikan S1 sebanyak 18 orang (30%).

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	10	16.7	16.7	16.7
	1-5 Tahun	37	61.7	61.7	78.3
	>5 Tahun	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.4, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau 16,7%, yang bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 37 orang atau 61,7%, dan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 13 orang atau 21,7%.

### Hasil Pengujian Instrumen Data

Pengujian instrument data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang teliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan, untuk menentukan suatu pernyataan layak digunakan atau tidak, maka dapat dilihat pada output item-total statistic pada kolom (corrected item total correlation) dimana kolom tersebut merupakan r<sub>hitung</sub>, kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah membandingkan nilai r<sub>hitung</sub> dan r<sub>tabel</sub>, apabila r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> maka dapat dikatakan suatu pernyataan dianggap valid.

Peneliti menggunakan software SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub>, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

#### c. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja

Tabel 4.5  
 Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan / Kriteria	Disingkat
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik	STB
1,80 – 2,59	Tidak Baik	TB
2,60 – 3,39	Kurang Baik	KB
3,40 – 4,19	Baik	B
4,19 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber: Sugiyono (2019:95)

Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu

dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch's Alpha lebih besar dari 0,600.

### Hasil Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien dan terhindar dari kelemahan – kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala – gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karwawan (Y)	.082	60	.200 <sup>*</sup>	.987	60	.785

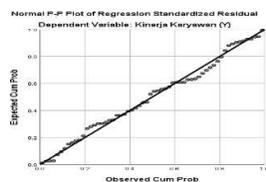
\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar tersebut.



Gambar 4.1

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola

grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	9.422	1.810	6.206	.000	
Disiplin Kerja (X1)	.686	.077	.819	6.903	.426
Lingkungan Kerja (X2)	.057	.057	.093	1.008	.318

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,426 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,426 nilai tersebut kurang dari 10, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 2,348 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,348 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 <sup>a</sup>	.795	.787	2.843	1.631

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

pedoman Uji Darbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1,631 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Standard		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	2,616	1,113		2,3	,02	
Disiplin Kerja (X1)	-,032	,047	-,138	-,49	,62	
Lingkungan Kerja (X2)	,024	,035	,139	,68	,49	

a. Dependent Variable: Abs\_RES

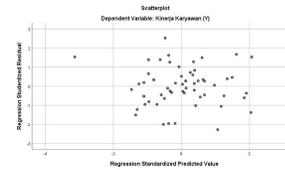
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,497 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,494 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2  
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### a. Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut :

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Standard		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	9,006	1,762		5,1	,00	
Disiplin Kerja (X1)	,745	,050	,889	14	,00	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,006 + 0,745X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,006 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,006 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,745 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu

satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,745 poin.

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B					
1	(Constant)	22,218		1,685		13	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,440		,057	,713	7,792	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,218 + 0,440X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,218 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 22,218 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,440 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,440 poin.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B					
1	(Constant)	9,006		1,762		5,111	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,745		,050	,889	14,100	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti H0 diterima dan H1 ditolak

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

$\alpha$  = taraf nyata 5%

$df = (n-2)$ , maka diperoleh  $(60-2) = 58$ , maka  $t_{tabel} = 2.002$  (t tabel terlampir). Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

Tabel 4.29 Hasil Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,782,086	2	891,043	110,209	,000 <sup>b</sup>
	Residual	460,847	57	8,085		
	Total	2,242,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)  
 Sumber: Data diolah, 2024

#### a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(14,810 > 2.002)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,752 > 2,002$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### c. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% ( $0,05$ ) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak
- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan  $0,05$ , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh ( $60-2-1$ ) = 57, jadi  $F_{tabel} = 2,770$  ( $F_{tabel}$  terlampir).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,050$ .

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $110,209 > 2,770$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pembahasan Deskriptif

#### Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,48 yang termasuk kategori setuju. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 39,3% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 30,8% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 8,8% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 6% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

#### Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,79 yang termasuk kategori kurang baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon negatif atas lingkungan kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 10% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 19,5% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 27,8% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 26% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 16,6% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

#### Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,42 yang termasuk kategori setuju. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 8,5% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 45,3% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 32,5% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 7,6% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 6% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

### **Pembahasan Kuantitatif Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9,006 + 0,745X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,889 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,791 atau sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $14,810 > 2,002$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alivia Sugiana dan Tarwijo (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pits Kota Tangerang Selatan, menyatakan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Pt Pits Kota Tangerang Selatan dengan kontribusi pengaruh sebesar 38% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,645 > 2,007$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah komponen kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung memiliki kebiasaan kerja yang konsisten dan bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab mereka begitu juga jika sebaliknya disiplin kerja yang menurun maka menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan mengarahkan perhatian pada berbagai aspek yang mendukung perilaku disiplin di tempat kerja, yang akan berdampak positif pada kinerja pegawai misalnya dengan pemberian insentif dan penghargaan, komunikasi yang jelas, pelatihan dan pengembangan, komunikasi yang jelas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 22,218 + 0,440X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan

yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,752 > 2,002$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saepudin dan Shela Indah Savitri (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,313 > 2,001$ ).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang tidak optimal. Lingkungan kerja yang buruk bisa mencakup berbagai elemen seperti pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak nyaman, tingkat kebisingan yang tinggi, kualitas udara yang buruk, dan tata letak ruang kerja yang tidak ergonomis. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman, stres, dan tidak termotivasi, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Sehingga perlu untuk meningkatkan aspek-aspek yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman, maka nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,422 + 0,686X_1 + 0,057X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,891 artinya memiliki

hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(110,209 > 2,770)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Edy Krisyanto (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,3% dan uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $(32,657 > 3,15)$ .

Kombinasi antara disiplin kerja yang kuat dan lingkungan kerja fisik yang mendukung menciptakan kondisi yang ideal untuk peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja memastikan pegawai bekerja dengan efisien dan bertanggung jawab, sementara lingkungan kerja fisik yang baik mengurangi hambatan fisik dan psikologis yang dapat mengganggu kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan kedua aspek ini secara bersamaan akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan dan berkelanjutan dalam organisasi.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Dartmedia di Jakarta Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,006 + 0,745X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,889 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,1% dan uji hipotesis yang

diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(14,810 > 2,002)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Dartmedia di Jakarta Barat.

- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 22,218 + 0,440X_2$  nilai korelasi sebesar 0,713 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9% dan uji hipotesis yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,752 > 2,004)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Dartmedia di Jakarta Barat.
- c. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,422 + 0,686X_1 + 0,057X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,891 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  atau  $F_{tabel}$  atau  $(110,209 > 2,770)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdullah, M.R. (2018). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Budiwanto, S. (2018). Metode Statistika: Untuk Mengolah Data keolahragaan. alang: UM Press.
- [6] Dessler, Garry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- [7] Flippo, E.B. (2020). Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga.
- [8] Hakim, B. R. (2018). Manjemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [9] Handoko (2018), "Manajemen" Edisi 2, Cetakan Keempatbelas, BPFE, Yogyakarta.
- [10] Wilson Bangun (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga, Jakarta.
- [11] Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol.4 No.1.
- [12] Aidil Amin Effendy & Juwita Ramadani Fitria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Modernland Realty TBK. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol.2 No.2.
- [13] Aidil Amin Effendy & Juwita Ramadani Fitria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Modernland Realty TBK. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol.2 No.2.
- [14] Anggoro, Sibagariang. (2020). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sany Toga Gemilang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.15 No.2.
- [15] Any Meilawati & Rini Dianti Fauzi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.1 No.3.
- [16] I Nyoman Marayasa. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indriya Lifeart Development. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.2 No.3.
- [17] Lia Asmalah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Sumber Prima Elektronik. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.1 No.1.
- [18] Lili Sularmi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Perintis TBK. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.3 No.1.
- [19] Paeno P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agra Energy Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.1 No.3.
- [20] Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2018). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3(2), 290-290.
- [21] Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangkit Maju Bersama. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.2 No.3.