

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG CIKOKOL

Intan Nabila¹

Email : Intannabila440@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

H. Widhi Wicaksono²

Email : dosen01049@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Populasi dalam penelitian ini adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Cikokol. Jumlah sampel pengamatan sebanyak 32 data yang diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda $Y=11,732-0,018X_1+0,574X_2$. Berdasarkan hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 45,532 > F_{tabel} 3,330$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Cikokol.

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

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the population in this research is PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cikokol branch. The number of observation samples was 32 data obtained using saturated samples. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The test results show that the independent variables, namely work environment and work discipline, are able to explain the dependent variable, namely employee performance, by 75.8% and the remaining 24.2% is influenced by other factors not included in this research. Multiple linear regression equation $Y=11.732-0.018X_1+0.574X_2$. Based on the results of the model feasibility test (F test), it shows that the Fcount value is $45.532 > Ftable 3.330$ or the Sig value is $0.000 < 0.05$, so H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. The test results show that the regression model in this research is suitable for predicting employee performance. Apart from that, it can be concluded that the work environment and work discipline simultaneously affect employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cikokol branch.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan suatu

perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan

pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan memiliki peran yang penting dalam kegiatan organisasi (Notoadmojo, 2019). Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan Sumber Daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Sehingga SDM harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan. SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Alfamart adalah Mini market yang menyediakan kebutuhan sembako dan kebutuhan rumah tangga. Alfamart merupakan pionir yang memperkenalkan cara berbelanja produk rumah tangga dengan konsep *one stop shopping*, dimana orang dapat berbelanja segala kebutuhan rumah tangga, lengkap, nyaman dan harga relatif murah dengan kualitas terjamin. Dalam upaya meningkatkan Keuntungan dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu Alfamart melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan.

Fenomena yang ada pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol adalah perusahaan belum memberikan jaminan keamanan yang optimal pada karyawannya saat bekerja oleh karna itu Karyawan akan cenderung merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja dan akan merasa tidak fokus menyelesaikan tugas yang ada. Hal tersebut sesuai yang disampaikan oleh Sri Widodo (2016:95), “Mengemukakan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut”. Berdasarkan pengamatan penulis, adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang didukung dengan dengan Kalimat masalah dan tabel indikator Lingkungan Kerja yang terjadi saat ini, dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
 Indikator Lingkungan Kerja
 PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol

No.	Aspek	Target	Realisasi	Keterlambatan
1	Menempatkan petugas untuk mengawasi keamanan dan lingkungan	2 Orang	1 Orang	1 Orang
2	Menempatkan CCTV untuk tambahan pengawasan	8 CCTV	6 CCTV	2 CCTV
3	Melakukan briefing evaluasi dan strategi penanganan barang yang sering hilang	3 kali / perbulan	1 kali / perbulan	2 kali / perbulan
4	Menyediakan tempat penitipan tas	Tersedia penitipan tas	Tidak tersedia penitipan tas	Tempat penitipan tas
5	Seluruh peralatan keamanan	1 kali /	0 kali /	1 kali /

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa

penempatan petugas keamanan dan lingkungan tidak mencapai target, dikarenakan dari target 2 orang hanya terealisasi 1 artinya perusahaan kurang memaksimalkan SDM yang dibutuhkan. Lalu penempatan CCTV tidak mencapai target dari yang ditargetkan 8 namun yang terealisasi hanya 6 artinya pengawasan di toko kurang maksimal. Evaluasi dalam penanganan barang hilang dikarenakan kurangnya briefing dari yang ditargetkan 3 kali per bulan hanya terealisasi 1 kali perbulan. Tidak tersedianya penitipan tas mempengaruhi seringnya barang hilang maka dari itu perusahaan seharusnya menyediakan tempat penitipan tas dan semua peralatan keamanan dievaluasi secara berkala. Hal ini dapat dilihat dari data pengukuran kinerja dimana data tersebut pada tabel 1.1 masih banyak yang belum mencapai target.

Keamanan di toko retail sangatlah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena perusahaan hanya menanggung beberapa persen dari total barang yang hilang dan sisa dari semua total kehilangan akan ditanggung oleh karyawan oleh sebab itu karyawan akan cenderung tidak nyaman dalam bekerja dan berfikir untuk segera *resign* dari pekerjaan karena tanggungan barang hilang yang terlalu banyak.

Dalam mencapai kinerja perusahaan dibutuhkan juga suatu sikap dari karyawan yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Penulis melakukan kegiatan pra survey saat akan melakukan penelitian ini yaitu berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol terdapat fenomena yang terjadi pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol yaitu Pemimpin belum memberikan contoh yang baik sehingga karyawan kurang disiplin, Berdasarkan hasil observasi terkait dengan kehadiran karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol masih dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil tabel 1.2 pada dibawah ini.

Tabel 1.2
 Indikator Disiplin Kerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol

No.	Aspek	Target	Realisasi	Keterlambatan
1	Melakukan briefing harian kepada tim dan memberikan feedback sebelum mulai bekerja	7 kali / minggu	2 kali / minggu	5 kali / minggu
2	Melakukan evaluasi jam masuk dan keluar kerja sesuai jadwal	4 kali / bulan	1 kali / bulan	3 kali / bulan
3	Memberikan target waktu penyelesaian stock opname barang	2 jam	3 jam	1 jam
4	Melakukan evaluasi kerja secara berkala untuk memastikan bahwa standar disiplin telah dijalankan	1 kali / bulan	0 kali / bulan	1 kali / bulan
5	Memberikan reward dan apresiasi kepada tim berupa bingkisan	1 kali / tahun	0 kali / tahun	1 kali / tahun

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol tidak terpenuhi

dengan baik dikarenakan pemimpin belum memberikan contoh yang baik sehingga karyawan belum bekerja secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari data pengukuran kinerja dimana data tersebut pada tabel 1.2 masih banyak yang belum mencapai target.

Perusahaan harus memberikan dukungan baik secara fisik maupun non fisik agar karyawan dapat meningkatkan kinerja secara optimal, penulis mendapatkan fenomena bahwa perusahaan belum memberikan dukungan secara optimal seperti Pemimpin belum menciptakan hubungan antar karyawan berupa briefing rutin sebelum memulai pekerjaan sehari-hari. Karyawan tidak akan bisa bekerja secara optimal jika ada beberapa aspek yang kurang terpenuhi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut sesuai yang disampaikan oleh Sudaryo (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di PT Sumber Alfaria

78,5%, dan pada tahun 2022 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 76,5%. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 73,9%.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:308) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. BPR Karyajatnika Sadaya.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:308) “data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah perusahaan, visi misi perusahaan.

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,

Tabel 1.3
 Data Penilaian Kinerja Karyawan
 PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol

No	Aspek Yang Dinilai	Target (%)	Capaian Per Tahun (%)					
			2019	2020	2021	2022	2023	
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	76,3%	78,2%	77,2%	75,3%	76,4%	
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	100%	78,6%	79,4%	77,8%	75,5%	72,6%	
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	80,2%	83,7%	80,5%	78,3%	74,3%	
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	78,4%	85,6%	83,2%	80,5%	76,2%	
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	77,5%	79,1%	78,3%	76,2%	72,8%	
6	Keakuratan/ketelitian pekerjaan	100%	76,8%	78,3%	75,9%	74,7%	70,4%	
7	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	74,3%	78,2%	76,4%	75,2%	74,4%	
Capaian Rata-rata			100%	77,3%	80,4%	78,3%	76,5%	73,9%

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol 2024

Trijaya Tbk yang disebabkan kalimat masalah yang akan dibuktikan oleh tabel indikator berikut:

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu aspek aspek kualitas hasil pekerjaan, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, aspek pencapaian hasil pekerjaan, aspek kemampuan terkait bidang pekerjaannya, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, aspek keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan aspek memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dimana pada tahun 2019 dari target 100% yang ingin dicapai namun hanya mampu dicapai sebesar 77,5%. Kemudian pada tahun 2020 capaian mengalami kenaikan yang mampu dicapai sebesar 80,4% meskipun tidak mencapai target. Kemudian pada tahun 2021 capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar

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:

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pengujian Instrumen Data Penelitian

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

Uji Validitas Instrumen.

Adapun hasil uji validitas variabel motivasi, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan merasa pencahayaan di ruangan masih kurang terang	0,932	0,349	Valid
2	Perusahaan sudah memberikan pencahayaan yang cukup	0,947	0,349	Valid
3	Perusahaan sudah memberikan fasilitas Ac di ruangan kerja	0,913	0,349	Valid
4	Suasana ruang kerja dirasakan cukup nyaman dalam bekerja	0,944	0,349	Valid
5	Perusahaan sudah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0,888	0,349	Valid
6	Perusahaan memiliki tenaga keamanan yang cukup	0,879	0,349	Valid
7	Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan tidak terganggu dengan kebisingan	0,931	0,349	Valid
8	Karyawan merasa suasananya yang ada di tempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising	0,944	0,349	Valid
9	Karyawan mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai	0,842	0,349	Valid
10	Peralatan kerja yang diberikan mampu menunjang pekerjaan	0,905	0,349	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.349), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen.

Hasil uji ketergantungan pada pengujian ini diselesaikan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 24*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.977	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.976	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.978	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji praduga tradisional digunakan untuk menentukan ketepatan suatu informasi, atau makna hubungan antara variabel otonom dan variabel dependen sehingga hasil pemeriksaan dapat diuraikan lebih tepat, efektif, dan terhindar dari kekurangan-kekurangan yang ada. terjadi karena

masih ada efek samping dari anggapan gaya lama atau terlepas dari apakah informasi tersebut dapat dilakukan. digunakan sebagai informasi pemeriksaan. Pengujian diselesaikan dengan menggunakan program *SPSS Versi 24* Pada pengujian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

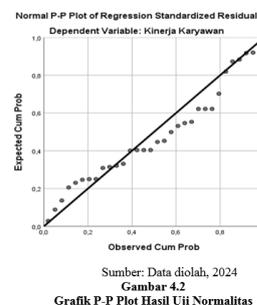
Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja		Kinerja Karyawan
		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,3828	59,3398	44,9896
	Std. Deviation	11,42654	14,59451	9,38560
Most Extreme Differences	Absolute	,239	,310	,253
	Positive	,146	,137	,133
	Negative	-,239	-,310	-,253
Test Statistic		,239	,310	,253
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic* variabel lingkungan kerja sebesar 0,239, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,310. Nilai *Most Extreme Differences* positif variabel lingkungan kerja sebesar 0,146, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,137. Nilai *Asymp. Sig(2-tailed)* variabel lingkungan kerja sebesar 0,000, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,000. Menurut Sugiyono (2019), dalam buku statistika penelitian, nilai *Asymp Sig.* lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana variabel residual dapat dibedakan dengan melihat sebaran fokus yang tersisa dengan memperhatikan garis miring, dan hal ini sesuai dengan hasil grafik penyampaian yang ditangani dengan *SPSS Versi 26* sebagai pada gambar di bawah ini:

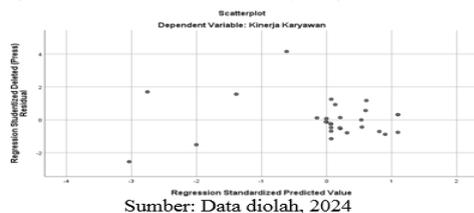


Berdasarkan hasil uji *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik) menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data

terdistribusi normal. Untuk memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Jika *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lain tetap maka terjadi homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas



Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan grafik *scatter plot*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2. sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini karena tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak.

Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,756 + 0,560 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,756 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,756 *point*.
-
- Nilai koefisien regresi (X_2) sebesar disiplin kerja 0,560 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	11,732	3,603			3,256	,003
	Lingkungan Kerja	-,018	,278	-,022	-,065	,949
	Disiplin Kerja	,574	,218	,892	2,632	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan

terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,560 *point*.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871 ^a	,758	,742	4,76910	1,378

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,732 - 0,018 X_1 + 0,574 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta regresi sebesar 11,732 menjelaskan bahwa apabila variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan disiplin kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 11,732
- Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,018 yang berarti memiliki arah negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun sebesar 0,018 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
- Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,574 yang berarti memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,574 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Berikut ini hasil pengolahan data sebagai berikut

Tabel 4.17
 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,837

Tabel 4.18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Correlations	
	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000
	Lingkungan Kerja	,837
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	,000
	Lingkungan Kerja	,000
N	Kinerja Karyawan	32
	Lingkungan Kerja	32

Sumber: Data diolah, 2024

	Lingkungan kerja	
	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	,000
	Lingkungan Kerja	,000
N	Kinerja Karyawan	32
	Lingkungan Kerja	32

Sumber: Data diolah, 2024

dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat

hubungan yang sangat kuat

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 24, sebagai berikut:

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 ^a	,701	,691	5,21905	1,710

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

Berdasarkan Tabel 4.21. diperoleh nilai R sebesar 0,837 dan koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,701 atau sebesar 70,1%. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 70,1% dan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen kuat.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871 ^a	,758	,750	4,68927	1,381

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

Berdasarkan Tabel 4.22. diperoleh nilai R sebesar 0,871 dan koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,758 atau sebesar 75,8%. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871 ^a	,758	,742	4,76910	1,378

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

yaitu disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen kuat.

Berdasarkan Tabel 4.23. diperoleh nilai R sebesar 0,871 dan koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,758 atau sebesar 75,8%. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen kuat.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan 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:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 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

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (32-2) = 30, \text{ maka } t_{tabel} = 2,042$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan definisi rumusan hipotesisnya adalah:
 $H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 24, dengan hasil :

Tabel 4.24
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
 Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,160	3,677		4,123	,000
	Lingkungan Kerja	,688	,082	,837	8,382	,000

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

Berdasarkan Tabel 4.24. output *Coefficients*^a menunjukkan bahwa nilai thitung 8,382 > ttabel 2,042 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan definisi rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 24, dengan hasil :

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
 Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,756	3,523		3,337	,002
	Disiplin Kerja	,560	,058	,871	9,705	,000

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

Berdasarkan Tabel 4.25. output *Coefficients*^a menunjukkan bahwa nilai thitung 9,705 > ttabel 2,042 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan stres 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 kondisi sebagai berikut:

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

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

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) 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 $(32-2-1) = 29$, jadi $F_{tabel} = 3,330$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < 0,050. Rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut:

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

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

Berdasarkan Tabel 4.26. output ANOVA dapat diketahui bahwa nilai *F*hitung 45,532 > *F*tabel 3,330 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

Total *mean* skor variabel pelatihan adalah sebesar 3,25 yang termasuk kategori kurang baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 12,6% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,9% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 39,4% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,1% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak

baik (STB).

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,38 yang termasuk kategori kurang baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,3% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,8% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 39,4% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,6% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,34 yang termasuk kategori kurang baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,9% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 45,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 35,9% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,2% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,160 + 0,688 X_1$, dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,837 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,758 atau sebesar 75,8%. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (7,485 $>$ 2,002). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Iherwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

PT National Finance dalam penelitian berkesimpulan 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).

Penelitian yang dilakukan Komarudin (2018) Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Depok. Dalam penelitian berkesimpulan 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).

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,756 + 0,560 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,758 atau sebesar 75,8%. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau 9,705 $>$ t tabel 2,042. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, kontribusi pengaruh sebesar 61,1% dan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 $<$ 0,05.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, yang menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (3,054 $>$ 1,671).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,732 - 0,018 X_1 + 0,574$

X_2 , nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $45,532 > F_{tabel}$ 3,330 . Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gatot Kusjono (2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa, ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong, dalam penelitiannya berkesimpulan 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.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Risza Putri Elburdah (2021) Media Bina Ilmiah ISSN 1978-3787 ejurnal.binawakya.or.id dengan judul pengaruh Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan, dalam penelitiannya berkesimpulan 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 simutan sebesar 52,5%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,160 + 0,688 X_1$, dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,837 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang

sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,758 atau sebesar 75,8%. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. 0. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,485 > 2,002$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,756 + 0,560 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,758 atau sebesar 75,8%. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $9,705 > t_{tabel}$ 2,042. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan penelitian disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,732 - 0,018 X_1 + 0,574 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $45,532 > F_{tabel}$ 3,330 . Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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 92018) *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] Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Trans Info Media.
- [9] Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- [10] Gomes (2018) *Organisasi dan Manajemen-Perilaku-Struktur-Proses*. terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta Barat.
- [11] Gomes, Faustino Cardoso. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Andi Offset.
- [12] Safroni Ladzi (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Aditya Media Publishing, Surabaya.
- [13] Salam, Darma Setyawan (2018) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Djambatan, Jakarta Barat.
- [14] Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta Barat: PT Elex Media Komputindo.
- [15] Sedarmayanti (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- [16] Siagian Sondang P, (2018) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta Barat.
- [17] Simamora, Bilson (2018) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka.
- [18] Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Bumi Aksara.
- [19] Sinungan, Muchdarsyah. (2018) *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta Barat: Bumi Aksara
- [20] Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- [21] Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- [22] Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- [23] Widodo (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Manggu Makmur
- [24] Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- [25] Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [26] Bachtiar Arifudin Husein (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. Jurnal Ilmiah Distrubsi Bisnis Vol.1 No.1. ISSN: 2746.6841. Univeritas Pamulang.
- [27] 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
- [28] Hira Mualida (2023) Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta Journal Of Research And Publication Innovation, ISSN : 2985-4768
- [29] 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
- [30] 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.
- [31] Komarudin (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Depok. Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang,
- [32] Novi Octaviani (2012) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi – ISSN : 2622-1756 ejournal.uby.ac.id
- [33] Risza Putri Elburdah (2021) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan Media Bina Ilmiah ISSN 1978-3787 ejournal.binawakya.or.id.