

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PJ-TEK MANDIRI KOTA TANGERANG SELATAN

Sri Hardianti<sup>1</sup>, Rizka Wahyuni Amelia<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: srihardianti02217@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02465@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Pj Tek Mandiri. This study uses quantitative research methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample used is non-probability sampling with saturated sampling technique from 70 employees. The data analysis technique used was hypothesis analysis using SPSS 29. The results showed that work discipline and work environment variables had a significant influence on employee performance at PT Pj Tek Mandiri either partially or simultaneously. Based on the partial statistical test or t test, the t-count value is  $11.381 > 1.996$ . This means that  $H_0$  is accepted. So it can be said that work discipline has a significant effect on employee performance. Meanwhile, for the partial work environment or the t test, the t-count value is  $8.415 > 1.996$ . This means that  $H_0$  is accepted. So it can be said that the work environment affects employee performance. Simultaneously, the Fcount value is  $74.185 > F_{table} 3.13$  Sig.  $0.001 < \alpha 0.005$  indicates  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that work discipline and work environment have a significant effect on employee performance. This shows that the percentage influence of work discipline and work environment on employee performance is 68% while the remaining 32% is influenced or explained by other variables outside the variables studied.*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pj Tek Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan Teknik sampling jenuh dari 70 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Hipotesis dengan menggunakan spss 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pj Tek Mandiri baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung  $11,381 > 1,996$  Hal ini berarti  $H_0$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung  $8,415 > 1,996$  Hal ini berarti  $H_0$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai Fhitung adalah  $74,185 > F_{tabel} 3,13$  Sig.  $0,001 < \alpha 0,005$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya 32% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas tinggi. Sehingga potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan mampu menerapkan efisiensi dan mengendalikan ilmu pengetahuan teknologi yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar memberikan output yang optimal. Terutama dengan semakin tingginya kompetisi dan semakin sedikitnya peluang perekonomian tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengolah sumber daya yang dimilikinya.

Menurut Hasibuan (2016:224) “sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisiknya yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan keturunan memenuhi kepuasannya”.

PT Pj-Tek Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang sertifikasi yang berada di wilayah Tangerang selatan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berskala menengah dan memiliki karyawan yang cukup banyak. Perusahaan ini selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja para karyawannya dengan memberikan pelatihan dan pembelajaran. Hal tersebut diberikan agar para karyawan dapat menorehkan prestasi kerja dengan baik sehingga dapatkan mewujudkan visi dan misi perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Menurunnya kinerja karyawan PT Pj-Tek Mandiri yang dilihat dari tingkat kehadiran yang kurang baik. Dalam hal kesejahteraan karyawan, PT Pj-Tek Mandiri telah melakukan berbagai cara untuk meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan agar semakin baik dalam mencapai produktivitas dalam bekerja. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam PT Pj-Tek Mandiri terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, karena di perusahaan ini banyak karyawan yang absen dan tidak hadir tanpa

memberikan keterangan yang resmi membuat efektivitas kerja pada karyawan ikut menurun.

Kinerja merupakan perilaku kerja seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai perannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, suatu lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan efisiensi dalam aktivitas bekerja. Kinerja karyawan pada dasarnya, mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Tingkah laku kinerja merupakan aktivitas manusia yang di arahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang di tentukan. Oleh karena itu tindakan tidak diterapkan sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Ketika karyawan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hendaknya kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan berdampak bagi perusahaan yang sulit untuk mencapai tujuannya. Pada PT Pj-Tek Mandiri tingkat kedisiplinan karyawan masih belum maksimal dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel I. Data Absensi Kehadiran Karyawan PT Pj-Tek Mandiri Periode Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Alasan Ketidakhadiran		Total	Presentase
			Alpha	Terlambat		
2019	70	220	47	67	114	51,8%
2020	70	220	75	50	125	56,8%
2021	70	225	72	68	140	62,2%

Sumber:HRD PT Pj-Tek Mandiri

Berdasarkan dari tabel diatas dapat kita lihat presentasi absensi dari tahun 2019 sampai dengan 2021 secara keseluruhan dalam kondisi yang semakin kurang baik. Jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan maupun terlambat datang jumlahnya semakin meningkat setiap tahunnya pada tahun 2019 terdapat 58.77%, pada tahun 2020 jumlahnya 55,70% dan pada tahun 2021 mencapai 59,21% dengan tingginya angka ketidak disiplin yang dapat dilihat dari data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja dan dapat merugikan perusahaan.

Tabel II. Data Lingkungan Kerja PT Pj Tek Mandiri Periode Tahun 2019-2021

No.	Keterangan	Jumlah	Kondisi
1	AC	10 unit	3 rusak
2	Telepon	5 lines	1 rusak
3	Komputer	65 unit	10 rusak
4	Kursi	50 unit	15 rusak
5	Meja	50 unit	10 rusak
6	Printer	40 unit	20 rusak
7	Pencahayaan (Lampu)	20 unit	5 rusak

Sumber: PT Pj-Tek Mandiri

Dari tabel diatas dapat dilihat lingkungan kerja yang disediakan oleh PT Pj- Tek Mandiri belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang masih perlu direnovasi. Hal ini diharapkan tidak mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan. Lingkungan kerja karyawan masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaiknya perusahaan harus lebih dalam lagi memperhatikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat sesuai dengan ketentuan yang telah disediakan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standar kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih

dahulu telah disepakati bersama. Berikut data kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri.

Tabel III. Pengukuran Kinerja Karyawan PT Pj-Tek Mandiri Periode Tahun 2019-2021

No	Indikator	Total	Jumlah Pencapaian Pengukur			Kriteria
			Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Presentase (%)	
1.	Inisiatif	70	40	30	57%	Sedang
2.	Kepemimpinan	70	33	37	47%	Buruk
3.	Kerjasama	70	38	32	54%	Sedang
4.	Kualitas	70	30	40	42%	Buruk
5.	Kuantitas	70	42	27	60%	Sedang
6.	Ketegasan	70	45	25	64%	Cukup
7.	Pelaksanaan Tugas	70	28	40	40%	Buruk
	Rata-Rata	490	256	231	67,31%	Sedang

Sumber : HRD PT.Pj Tek Mandiri

Kriteria (%) : 1-50 = Buruk, 51-60 = Sedang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 80-99 = Sangat Baik

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mempelajari dan meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri sehingga dalam skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pj-Tek Mandiri”.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P (2021) Jurnal Perkusi Vol 1, No 2 ISSN : 2776-1568, ISSN : 2673-0300 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas pariwisata Purwakarta. Analisis menggunakan Metode Uji F, menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis di peroleh F hitung >F tabel atau (43,298 >2,740).

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo, Journal Of Economics & Business, Vol. II No 1, (2018), ISSN: 1979 -7400 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT.Inko Java Semarang. Analisis menggunakan Uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda, menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja , motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

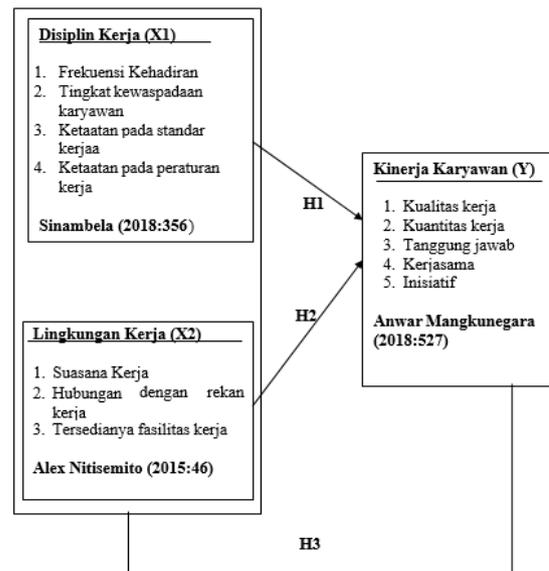
Penelitian yang dilakukan oleh Mr. Wahyudi, Jurnal Economic, Accounting, Management, & Business, Vol. 2 No. 3, (2019)

dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis menggunakan Asosiatif Kausal, penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka W.Amelia & Firli.F (2023) JORAPI Vol. 1, No. 2, ISSN : 2985-4768 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta. Analisis menggunakan Uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda, menunjukkan hasil Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara simultan. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja sebesar 73,3% dan sisanya 26,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variable penelitian seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan dll. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai Fhitung 73,990 > Ftabel 4,02 atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka Ho diterima dan Ha diterima.

### Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017:60) “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

### Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ho1 : $\beta_1 = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$  Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri

Ho2 : $\beta_2 = 0$  Diduga Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$  Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri

Ho3 : $\beta_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan dan bersama-sama (silmutan) terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri.

Ha3 : $\beta_3 \neq 0$  Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan dan bersama-sama (silmutan) terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:2) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan”.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri. Penelitian ini adalah studi kasus dengan didukung metode wawancara, penelitian yang dilakukan pada sebuah populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Pj-Tek Mandiri yang berlokasi pada Jl. Cempaka II Blok C8 No. 5B, Ciater Permai Serpong-Tangerang Selatan, Banten 15433. Penelitian dilakukan sejak bulan November 2022 sampai dengan Juli 2023.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Pj Tek Mandiri berjumlah 70 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh adalah suatu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang.

#### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) Cara mengumpulkan data adalah tahapan yang penting pada suatu riset dengan tujuan utama yaitu

memperoleh informasi. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi syarat standar yang ditetapkan.

#### Teknik Analisa Data

Sebelum data hasil penelitian di analisa, maka perlu di uji terlebih dahulu kualitasnya. Karena mutu data anak sangat menentukan hasil penelitian, maka dapat digunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk menjawab perumusan masalah mengenai sejauh mana analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pj-Tek Mandiri Berjumlah 70 orang. Responden pria dalam penelitian ini sebanyak 30 responden atau 42,9% dan wanita sebanyak 40 responden atau 57,1%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas dalam penelitian ini berjenis kelamin Perempuan sebanyak 40 responden atau sebesar 57,1% .

Responden dengan usia 20 tahun sebanyak (9) orang responden atau sebesar 12,9%, usia 21-30 tahun sebanyak (56) orang responden atau sebesar 80%, usia 31-40 tahun sebanyak (3) orang atau sebesar 4,3%, dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak (2) orang responden atau 2,9%.

Responden yang berpendidikan SLTA/SMK sebanyak 17 orang atau 24,3%, jumlah responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 17 orang atau 24,3%, jumlah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 27 orang atau 38,6%, dan jumlah responden yang berpendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 12,9%.

Responden yang masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 27 orang atau 38,6%, karyawan dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 28 orang atau 40%, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 15 orang atau 21,4%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pj-Tek Mandiri mayoritas memiliki masa kerja 2-5 tahun.

**Uji Instrumen Data  
 Uji Validitas**

Tabel IV. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Disiplin Kerja (X1)		
	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,822	0,2352	Valid
2	0,813	0,2352	Valid
3	0,725	0,2352	Valid
4	0,858	0,2352	Valid
5	0,816	0,2352	Valid
6	0,818	0,2352	Valid
7	0,824	0,2352	Valid
8	0,443	0,2352	Valid

Tabel V. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Lingkungan Kerja (X2)		
	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,370	0,2352	Valid
2	0,535	0,2352	Valid
3	0,542	0,2352	Valid
4	0,452	0,2352	Valid
5	0,658	0,2352	Valid
6	0,535	0,2352	Valid
7	0,537	0,2352	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2023

Tabel VI. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		
	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,705	0,2352	Valid
2	0,778	0,2352	Valid
3	0,916	0,2352	Valid
4	0,889	0,2352	Valid
5	0,870	0,2352	Valid
6	0,849	0,2352	Valid
7	0,840	0,2352	Valid
8	0,872	0,2352	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan r hitung > r tabel 0,2352 maka seluruh butir instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) terbukti valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel VII. Hasil Uji Reliabilitas  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
X1	0,881	0,60	Reliabel
X2	0,544	0,60	Reliabel
Y	0,940	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai

Cronbach's Alpha > 0,60 dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian.

**Uji Asumsi Klasik  
 Uji Normalitas**

Tabel VIII. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
			70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			Mean
			.0000000
			Std. Deviation
			3.63848063
Most Extreme Differences			Absolute
			.073
			Positive
			.040
			Negative
			-.073
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>			Sig.
			.464
			99% Confidence Interval
			Lower Bound
			.451
			Upper Bound
			.477

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.  
 Sumber: Data diolah Pada SPSS Versi 29

Uji kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa residual data yang di dapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan > 0,05. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

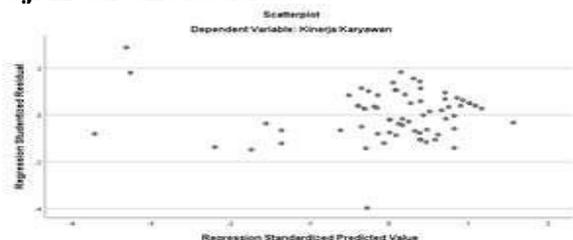
Tabel IX. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1((Constant)	1.193	2.986		.395	.691		
Disiplin Kerja	.622	.100	.617	6.205	<.001	.470	2.126
Lingkungan Kerja	.431	.161	.266	2.673	.009	.470	2.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 29

Pada tabel *Coefficients* di atas dapat dilihat nilai variabel *inflation factor*/ VIF sebesar 2,126 < 10 dan nilai Tolerance 0,470 > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas atau bebas multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Gbr 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *output Scatterplot* diatas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik- titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### Uji Autokorelasi

Tabel X. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.680	3.692	2.271

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan Durbin-Watson sebesar 2,271, yang berada diantara interval 1,550-2,460 maka tidak ada korelasi.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel XI. Uji t Variabel X2

Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.418	2.356		2.724	.008
	Disiplin Kerja	.817	.072	.810	11.381	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diperoleh dari SPSS Versi 29

Variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (0,001 < 0,5) dengan nilai t-hitung 11.381 > 1.996. Hal ini berarti Ha1 diterima. Sehingga dapat di katakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel XII. Uji t Variabel X2

Uji t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.779	3.717		.479	.634
	Lingkungan Kerja	1.160	.138	.714	8.415	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada SPSS Versi 29

Variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (0,001 < 0,5) dengan nilai t hitung 8.415 > 1.996. Hal ini berarti Ha1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Simultan

Uji simultan atau Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F(Sig) pada tabel Anova lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ .

Tabel XIII. Uji F

Hasil Uji F Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2022.826	2	1011.413	74.185	.001 <sup>b</sup>
	Residual	913.459	67	13.634		
	Total	2936.286	69			

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

Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 29

Nilai Fhitung pada tabel diatas adalah 74.185 > Ftabel 3,13 dengan Sig. 0,001 <  $\alpha$  0,05. Menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima. Berarti disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,810 atau 81%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh **sangat kuat**, sedangkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 6.418 + 0,817X1$  dan secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung 11.381 > 1,996 Hal ini berarti Ha1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,714 atau 71,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh **kuat**, sedangkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 1.779 + 1.160X_2$  dan secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung  $8.415 > 1.996$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil uji koefisien determinasi besarnya adjusted R square adalah 0,680 atau 68%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja (X) terhadap dependen kinerja (Y) sebesar 68% sedangkan sisanya ( $100\% - 68\% = 32\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dan secara regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 1.193 + 0,622X_1 + 0,431X_2$  Sedangkan secara simultan diperoleh Nilai Fhitung adalah  $74.185 > F_{tabel} 3,13$  Sig.  $0,001 < \alpha 0,005$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t-hitung  $11.381 > 1,996$ .
- Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dari nilai t-hitung  $8.415 > 1,996$ .
- Secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai Fhitung pada tabel diatas adalah  $74.185 > F_{tabel} 3,13$  Sig.  $0,001 < \alpha 0,005$

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [2] Hasibuan, Malayu. S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [3] Sugiyono, (2015). Metodologi Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung : Cv. Alfabeta.
- [4] Sugiyono, (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Cv. Alfabeta.
- [5] Sugiyono, (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Cv. Alfabeta
- [6] Abdul Rachman Saleh Dan Hardi Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt.Inko Java Semarang. Journal Of Economics & Business. Vol. Ii No 1.
- [7] Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Jurnal Perkusi. Vol 1 No 2.
- [8] Mr. Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Economic, Accounting, Management, & Business. Vol. 2 No. 3.
- [9] Rizka Wahyuni Amelia & Firli.F (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta. Jorapi Vol. 1, No. 2, Issn : 2985-4768.