

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA FINANCE CABANG FATMAWATI JAKARTA SELATAN

Alfayana Yovinza Artanti¹, Ma'fiah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417

e-mail: ¹ alfayanayovinza02@gmail.com , ² dosen01706@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Mega Finance Fatmawati South Jakarta Branch either partially or simultaneously. The method used is quantitative descriptive. The population in this study is all employees at PT. Mega Finance Fatmawati Branch South Jakarta sampling technique using saturated sampling and obtained samples in this study amounted to 68 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis tests. The result of this study is that the work environment has a positive effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 24.985 + 0.395X_1$, the value of the correlation coefficient is obtained at 0.392 meaning that the two variables have a low relationship. The coefficient of determination is 15.3%. The T test obtained $t_{count} > t_{table}$ is $3.458 > 1.670$. So it can be concluded that $H_{a1}: r \neq 0$, this shows that there is a positive influence between the work environment on employee performance. Work discipline positively affects employee performance with the regression equation $Y = 16.195 + X_2$. The value of the correlation coefficient is 0.629 which means that both variables have a strong level of connection. The coefficient of determination is 39.6%. The T test obtained $t_{count} > t_{table}$ which is $6.573 > 1.670$. So it can be concluded that $H_{a2}: r \neq 0$, this shows that there is an influence between work discipline on employee performance. Work environment and work discipline on employee performance simultaneously affect employee performance with regression equation $Y = 12.589 + 0.156X_1 + 0.694X_2$. The correlation coefficient value of 0.644 means that the variables of work environment and work discipline have a very strong level of relationship to employee performance. The coefficient of determination is 41.5%. Test F obtained $F_{calculate} > F_{table}$ which is $23.083 > 3.13$. So it can be concluded $H_{a3}: r \neq 0$, this shows that there is a simultaneous influence between the work environment and work discipline on employee performance.

Keyword: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Fatmawati Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mega Finance Cabang Fatmawati Jakarta Selatan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,985 + 0,395X_1$, nilai Koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,392 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang rendah. Koefisien determinasi sebesar 15,3%. Uji T diperoleh diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,458 > 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa $H_{a1} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,195 + X_2$. Nilai Koefisien korelasi 0,629 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat gabungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar Koefisien determinasi sebesar 39,6%. Uji T diperoleh diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,573 > 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa $H_0: r = 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,589 + 0,156X_1 + 0,694X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,644 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 41,5%. Uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,083 > 3,13$. Maka dapat disimpulkan $H_0: r = 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT. Mega Finance cabang Fatmawati merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor keuangan dan pembiayaan yang terletak di fatmawati Jakarta selatan. Perusahaan ini mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan pembiayaan terkemuka yang memberikan layanan terbaik untuk meningkatkan dan mendukung kesejahteraan masyarakat.

Menurut Robins (2020:4) “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja karyawan”. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan, dalam kinerja juga dapat meningkatkan pencapaian pelaksanaan dalam suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategis planning suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan permasalahan kinerja yang terjadi pada PT. Mega Finance cabang Fatmawati yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut terbukti masih banyak karyawan dengan penyelesaian pekerjaan seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur, kurangnya pencapaian-pencapaian serta memiliki pelayanan yang kurang memuaskan. Berikut ini data target perusahaan PT. Mega Finance cabang Fatmawati yang di peroleh dari laporan pada tahun 2020-2022.

Berdasarkan tabel dibawah ini, dapat menunjukkan bahwa bahwa tiga tahun terakhir pada tahun 2020 rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik yaitu 83%, namun ditahun 2021 mengalami penurunan rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan menurun menunjukkan hasil yang cukup yaitu 71%, dan pada tahun 2022 rata-rata penilaian kinerja karyawan menunjukkan hasil

72% nilai rata-rata kinerja karyawan cukup. Nilai kinerja karyawan masih belum mencapai nilai yang sangat baik. Hal tersebut terlihat kinerja karyawan masih belum maksimal. Maka dari itu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Tabel I. Data Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Fatmawati Jakarta Selatan Periode 2020-2022

| No | Indikator | Jenis Penilaian Kinerja | Jumlah Sample | Presentase | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-------------------|--|---------------|------------|------|-------|-------|
| 1 | Kualitas Kerja | Menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang baik | 68 | 100% | 97% | 59% | 68% |
| 2 | Kuantitas Kerja | Pencapaian hasil pekerjaan sesuai dengan target yang di tentukan | | | 81% | 99% | 96% |
| 3 | Pelaksanaan tugas | Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan | | | 96% | 60% | 74% |
| 4 | Tanggung Jawab | Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan | | | 59% | 53% | 87% |
| 5 | Inisiatif | Mengambil Inisiatif untuk Mengatasi Masalah Pelanggan | | | 81% | 82% | 35% |
| Rata-rata | | | | | 83% | 71% | 72% |
| | | | | | Baik | Cukup | Cukup |

Sumber : Sumber data berasal dari personalia PT Mega Finance Cabang Fatmawati Jakarta Selatan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan inisiatif merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja secara maksimal dan efektif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Mega Finance Cabang Fatmawati Jakarta Selatan diantaranya faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat yang akan ditempati karyawan selama bekerja, maka dari itu lingkungan kerja juga penting bagi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja bersih dan memenuhi standar maka akan dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berikut ulasan terkait beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu :

Penelitian menurut Nurdin Latif, Azhary Ismail, Nurmega & Andi Irwan (2022) *Jurnal Of Management & Business*. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. Hasil analisis regresi linier dasar 44,3% kinerja pekerja dipengaruhi oleh tempat kerja mereka, sedangkan 55,7%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja pekerja After Sales (Layanan) PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena temuan penelitian yang mengkaji topik (Layanan).

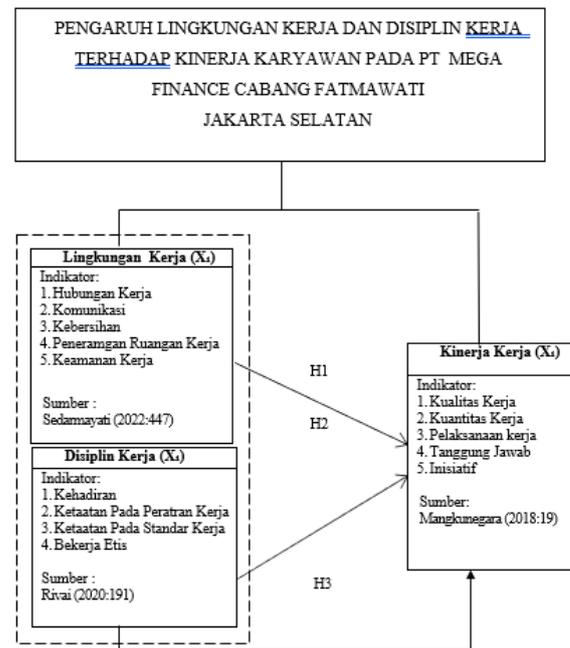
Penelitian menurut Deris Diwata Prawira, Susi Handayani & M.Kurniawan (2023). Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cahaya Petro Energi Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Cahaya Petro Energi Palembang sebesar 58,7%, sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Penelitian menurut Endang Sugiarti (2020). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($43,076 > 2,780$).

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sangat penting bagi peneliti karena kerangka berpikir menggambarkan objek yang akan di teliti secara jelas dan sistematis. Menurut Sugiyono (2021:64-65) “Kerangka berpikir adalah teori yang menjelaskan perbandingan variable-variabel terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir ini tentang bagaimana teori

berhubungan dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah.



Gbr.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiono (2017:95) “Hipotesis adalah respon atau jawaban sementara dalam perumusan masalah, karena masih bersifat sementara, maka diperlukan pembuktian kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah ditetapkan maka hipotesis yang dibuat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H01 : $r = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Fatmawati.

H01 : $r \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Fatmawati.

2. H02 : $r = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Fatmawati.

H02 : $r \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Fatmawati.

3. H03 : $r = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Fatmawati.

H03 : $r \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Fatmawati.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam suatu penyusunan penelitian perlu dicari dan dikumpulkan data serta informasi yang sesuai dengan sifat permasalahan serta berhubungan dengan tujuan penulis, maka dari itu di dapatkanlah suatu susunan data yang lengkap dan dipakai sebagai dasar pembahasan

Menurut Sugiyono (2017:87) “menyatakan analisis penelitian kualitatif adalah merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan dan berlangsung sampai dengan penulisan hasil penelitian selesai”.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mega Finance Cabang Fatmawati yang beralamat di Jl. RS Fatmawati No. 52 B-C Cilandak Barat Kota Jakarta Selatan, Jakarta 12430. aktu penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan Januari 2023.

Operasional Variabel Penelitian

Tabel II. Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Item | Skala |
|----|-----------------------|---|-------------------------------|-------|--------------|
| 1 | Lingkungan Kerja (X1) | Menurut Sedarmayati dalam Panjaitan (2017:447) “Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. | Hubungan Kerja | 1 | Skala Likert |
| | | | Komunikasi | 2 | |
| | | | Kebersihan | 3,4 | |
| | | | Penerangan Ruang Kerja | 5,6 | |
| | | | Keamanan Kerja | 7,8 | |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | Menurut Rivai (2018:411) “Kekurang disiplin di dalam memanaajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan dampak kerugian perusahaan itu sendiri karena ketidak disiplinannya dalam bekerja”. | Kehadiran | 1,2 | Skala Likert |
| | | | Ketaatan pada peraturan kerja | 3,4 | |
| | | | Ketaatan pada standar kerja | 5,6 | |
| | | | Bekerja etis | 7,8 | |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Mangkunegara (2021:312) “Kinerja adalah suat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. | Kualitas Kerja | 1,2 | Skala Likert |
| | | | Kuantitas kerja | 3,4 | |
| | | | Pelaksanaan tugas | 5,6 | |
| | | | Tanggung jawab | 7,8 | |
| | | | Inisiatif | 9, 10 | |

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini merupaka karyan PT. Mega Finance Cabang Fatmawati yang berjumlah 68 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:80) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel ini diambil karena penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi konsumen.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Agar setiap jawaban yang diberikan responden dapat dihitung maka perlu diberikan skor, alat yang digunakan adalah skala likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karateristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Finance cabang Fatmawati. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini maka dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden sebanyak 28 butir pertanyaan kuesioner yaitu dengan 10 (sepuluh) butir pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), 10 (sepuluh) butir pertanyaan untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja), dan 8 (delapan) butir pertanyaan untuk variabel X2 (Disiplin Kerja).

Berikut penjelasan deskripsi responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

- Responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 54,4% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau sebesar 45,6%.
- Responden yang berusia 17-25 Tahun sebanyak 39 orang atau 57,4%, untuk responden yang 26-35 Tahun terdapat 22 orang atau 32,4%, sedangkan responden yang 36-45 Tahun sebanyak 5 orang atau 7,4% dan untuk responden yang berusia lebih dari > 45 Tahun sebanyak 2 orang atau 2,9%.
- Responden diatas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMP

Sederajat tidak ada responden atau 0%, dalam penelitian ini dominan oleh responden pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat sebanyak 36 orang atau 52,9%, Diploma sebanyak 7 orang atau 10,3%, Sarjana (S1) sebanyak 25 orang atau 36,8%, dan Pasca Sarjana (S2) tidak ada responden atau 0%.

- d. Responden yang bekerja 6 Bulan ada 1 (Satu) orang atau 1,5%, responden yang bekerja <2 Tahun sebanyak 22 (Dua puluh dua) orang atau 32,4%, sedangkan untuk responden yang bekerja lebih dari 3-6 tahun ada 37 (Tiga puluh tujuh) orang atau 54,4% untuk responden yang bekerja lebih dari 7-10 Tahun ada 8 (Delapan) orang atau 11,8%, dan untuk responden yang bekerja lebih >10 Tahun tidak ada responden atau 0%.

Uji Validitas

Tabel III. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keputusan |
|-----------------|---------------------|--------------------|-----------|
| X ₁ | 0.680 | 0,2387 | Valid |
| X ₂ | 0.605 | | Valid |
| X ₃ | 0.561 | | Valid |
| X ₄ | 0.480 | | Valid |
| X ₅ | 0.656 | | Valid |
| X ₆ | 0.530 | | Valid |
| X ₇ | 0.505 | | Valid |
| X ₈ | 0.378 | | Valid |
| X ₉ | 0.445 | | Valid |
| X ₁₀ | 0.355 | | Valid |

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,2387), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keputusan |
|----------------|---------------------|--------------------|-----------|
| X ₁ | 0.454 | 0,2387 | Valid |
| X ₂ | 0.442 | | Valid |
| X ₃ | 0.667 | | Valid |
| X ₄ | 0.533 | | Valid |
| X ₅ | 0.571 | | Valid |
| X ₆ | 0.425 | | Valid |
| X ₇ | 0.518 | | Valid |
| X ₈ | 0.581 | | Valid |

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,2387), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel V. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

| Variabel | Cronbach Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------|----------------|------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,700 | 0,600 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.618 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.755 | 0,600 | Reliabel |

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbatch alpha sebesar 0,700 > 0,600, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbatch alpha sebesar 0,618 > 0,600, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai nilai cronbatch alpha sebesar 0,755 > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel VI. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 68 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,50836886 |
| | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,056 |
| | Positive | ,056 |
| | Negative | -,050 |
| Test Statistic | | ,056 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel VII. Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12,589 | 4,439 | | 2,836 | ,006 | | |
| | Lingkungan Kerja | ,156 | ,105 | ,154 | 1,477 | ,144 | ,823 | 1,215 |
| | Disiplin Kerja | ,694 | ,129 | ,564 | 5,395 | ,000 | ,823 | 1,215 |

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, didapatkan nilai tolerance

Lingkungan Kerja dan Displin Kerja sebesar 0,823 dimana kedua nilai ini lebih dari 0,10. Dan untuk nilai variance inflation faktor untuk variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 1,215 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan hasil yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel VIII. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9,537 | 2,570 | | 3,710 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | -.079 | ,061 | -.169 | -1,291 | ,201 |
| Disiplin Kerja | -.091 | ,074 | -.161 | -1,227 | ,224 |

a. Dependent Variable: Abs Res
 Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas terhadap pengujian heteroskedastisitas dengan uji gleser di dapatkan nilai signifikansi Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,201, dan nilai signifikansi disiplin kerja (X2) sebesar 0,224 dimana nilai signifikansi keduanya >0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel IX. Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^a | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,644 ^a | ,415 | ,397 | 4,57720 | 2,085 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan pada pengujian autokorelasi pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson yaitu sebesar 2,085, dimana nilai ini masuk kedalam interval 1,550-2,460.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan regresi X1 terhadap Y, maka dapat disimpulkan persamaan regresi $Y = 24,985 + 0,395X1$. Dari persamaan ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 24,985 diartikan jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 24,985 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,395 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395.

Berdasarkan hasil pengolahan regresi X2 terhadap Y, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 16,195 + 0,773X2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 16,195 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,195 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,773 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,773 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian pada X1 dan X2 terhadap Y, maka didapatkan persamaan regresi berganda yaitu : $Y = 12,589 + 0,156 X1 + 0,694 X2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 12,589 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,589 point.
- b. Nilai Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,156 diartikan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,156 point.
- c. Nilai Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,694 diartikan jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,694 point.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel X. Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,644 ^a | ,415 | ,397 | 4,577 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,415 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,5 % sedangkan sisanya sebesar $(100-41,5\%) = 58,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel XI. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24,985 | 4,535 | | 5,510 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,395 | ,114 | ,392 | 3,458 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh hasil t hitung > t tabel yaitu $(3,458 > 1,670)$. Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa $H_{a1} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel XII. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,195 | 3,740 | | 4,331 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,773 | ,118 | ,629 | 6,573 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, didapatkan nilai t hitung > t tabel yaitu $(6,573 > 1,670)$. Hal ini juga di perkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $H_{a2} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji f)

Tabel XIII. Hasil Pengolahan Data F Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 967,199 | 2 | 483,599 | 23,083 | ,000 ^b |
| | Residual | 1361,801 | 65 | 20,951 | | |
| | Total | 2329,000 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu $(23,083 > 3,138)$. Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai

signifikansi < 0,05 yaitu $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka $H_{a3} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24,985 + 0,395X_1$, nilai koefisien korelasi di perolehi sebesar 0,396 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,153 atau 15,3%, sedangkan sisanya sebesar $(100-15,3\%) = 84,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,458 > 1,670)$. Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa $H_{a1} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deris Diwata Prawira, Susi Handayani & M.Kurniawan (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. Dimana dari penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai parsial antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil nilai persamaan regresi $Y = 16,195 + 0,773X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,629 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya diperoleh sebesar 0,396 atau 39,6% sedangkan sisanya yaitu 60,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu $6,573 > 1,670$. Hal ini juga di perkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $H_{a2} : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat juga dengan melihat hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh doni irawan, gatot kusjono & suprianto (2021). mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan serpong

dari penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dilihat dari Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,083 > 3,138$. Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan $H_3 : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,644 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,415 atau 41,5 % sedangkan sisanya sebesar $(100-41,5\%) = 58,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini diperkuat juga dengan melihat hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun & Sonny (2021). pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.resindo Jakarta Selatan. Dimana hasil penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

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

- a. Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai persamaan regresi $Y = 24,985 + 0,395X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,392 artinya kedua variable mempunyai hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,153 atau 15,3% sedangkan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,458 > 1,670)$. Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa $H_1 : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa

- terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai persamaan regresi $Y = 16,195 + 0,773X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,629 artinya kedua variable mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,396 atau 39,6% sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(6,573 > 1,670)$. Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa $H_2 : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) menunjukkan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil uji F yaitu diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ yaitu $(23,083 > 3,138)$. Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan $H_3 : r \neq 0$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,644 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,415 atau 41,5 % sedangkan sisanya sebesar $(100-41,5\%) = 58,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiyadnya, I. (2022). "Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai." Cv. Feniks Muda Sejahtera. 21.
- [2] Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jiaganis, 3(1).
- [3] Alfian, Muhammad, And Rizka Wahyuni Amelia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan." Journal Of

- Research And Publication Innovation 2.1 (2024): 100-109.
- [4] Arif, K.M., Choirullah A.L., Suja, A.(2022). Urgensi Manajemen Dalam Dakwah. Universitas Islam As-Syafi'iyah: Tahdzib Al Akhlak. 5(1), 37-45.
- [5] Baharudidin, A., Salam, R. (2020). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia: Program Studi Manajemen.Tangerang Selatan. 4(1), 3-34.
- [6] Bahri S. (2018). “ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen.” Cv. Jakad Publishing Surabaya. 40-41
- [7] Dalimunthe, N., Azhari, A. K., Wahyudi, I. H., Aziz, M. T., Cintana, A. D., Khairunisah, K., Syahfitri, M., & Adila, P. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. Jurnal Riset Akuntansi, 1(3), 83-106.
- [8] Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339-358.
- [9] Fatmawati, F.M., Hartono, S., Istiatin., (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar: Edunomika. 4(1). 340.
- [10] Gesi, B. Laan R. Lamaya F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif : Jurnal Manajemen 3(2), 51-53.
- [11] Goldwin., Rostina, C.F., Nazmi,H.,Dkk. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun). Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb), 4(1),36-45
- [12] Hamsinah. (2022).”Manajemen Sumber Daya Manusia.”Cipta Media Nusantara (Cmn). 98.
- [13] Hardianti, Sri, And Rizka Wahyuni Amelia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan." Journal Of Research And Publication Innovation 1.4 (2023): 1109-1116.
- [14] Hasmin & Nurung, J. (2021). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Solok Sumatra Barat: Cv. Mitra Cendekia Media.
- [15] Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 6(1), 67-76.
- [16] Husaini & Fitria, H, (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam: Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan). 4(1), 43-44.
- [17] Husaini, R.H., Utama (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan. 21(1), 60-65.
- [18] Ichsan, R.N., Surianta, E., Nasution, L., Dkk (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan: Jurnal Darma Agung 28(2),191-199