

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA KARYA ANUGRAH PERKASA GADING SERPONG TANGERANG SELATAN

Mariana Sabah<sup>1</sup>, Raden Yeti Sumiaty<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>mar28sabah@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02250@unpam.ac.id

### *Abstract*

*This study aims to describe the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Mitra Karya Anugrah Perkasa. This research was conducted for 3 (three) months, starting from January 2023 to March 2023. This research used a descriptive quantitative method. Respondents to this study were all employees at PT Mitra Karya Anugrah Perkasa, with a population of 53 (fifty three) employees and all of them became the sample in this study. The research instrument used a questionnaire to collect data from work environment variables, work discipline variables and employee performance variables. Data analysis techniques used validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test t test, simultaneous hypothesis test f test, and calculation of the coefficient of determination. The results of the descriptive analysis for work environment variables, work discipline variables and employee performance variables are in the good category at PT Mitra Karya Anugrah Perkasa. Based on the partial analysis of work environment variables, work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at PT Mitra Karya Anugrah Perkasa. Simultaneously, work environment variables and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at PT Mitra Karya Anugrah Perkasa. The contribution of work environment variables and work discipline variables to the increase in employee performance variables is 62.2%, while the remaining 37.8% is influenced by other variables not examined by the authors in this study, such as work commitment, work motivation, job satisfaction, culture organization and so on.*

*Key Words: Work Environment; Work Discipline and Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan, dimulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan Maret 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa, dengan populasi yang berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang karyawan dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi linier berganda, uji hipotesis parsial uji t, uji hipotesis simultan uji f, dan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif untuk variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa. Berdasarkan analisis secara parsial variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa. Kontribusi variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini, seperti komitmen kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Secara globalisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan Manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi Human Resource (HR). HR memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi Human Resource ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi.

PT Mitra Karya Anugrah Perkasa beralamat di Scientia Business Park Tower 2 Lantai 2 Jl. Boulevard Raya Gading Serpong Blok O/2, Serpong Tangerang 15810. PT Mitra Karya Anugrah Perkasa atau lebih dikenal dengan nama Central Decor. Central Décor bergerak dibidang kontraktor interior yang menyediakan jasa perancangan interior, kontruksi, konsultasi sampai instalasi dengan tujuan mendukung merk-merk lokal maupun internasional membangun took mereka dengan interior yang tepat waktu.

Menurut Mangkunegara “ (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa kinerja dalam bekerja kurang baik, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya di Indonesia dan beberapa negara lain, kinerja yang baik secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Berikut daftar tabel target penjualan yang di lakukan di PT Mitra Karya Anugrah Perkasa.

Tabel 1.1  
Data Kinerja Karyawan PT Mitra Karya Anugrah Perkasa 2020-2022

| Tahun | Target Kinerja Karyawan dalam Bidang Pemasaran Perbulan | Releasi Kinerja Karyawan | Persentase |
|-------|---|--------------------------|------------|
| 2020  | 100   | 75                       | 75%        |
| 2021  | 100   | 86                       | 86%        |
| 2022  | 100   | 95                       | 95%        |

Sumber : PT Mitra Karya Anugrah Perkasa

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, data kinerja pegawai di tahun 2020 relasi kinerja karyawan 75 dan persentasenya 75% , di tahun 2021 relasi kinerja karyawan

86 dan persentasenya 86%, di tahun 2022 relasi kinerja karyawan 95 dan persentasenya 95%.

Sedangkan yang ditentukan perusahaan Target Kinerja Karyawan 100 Yang artinya tanggung jawab tugas yang diberikan belum optimal yang mempengaruhi faktor kualitas kinerjanya. Pegawai harus lebih mengoptimalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan agar fungsi tugas dan tanggung jawab mampu mencapai tujuan direncanakan dari awal.

Maka dari hasil observasi yang dilakukan penulis di lokasi penelitian pada PT. Mitra Karya Anugrah Perkasa yaitu adanya rendahnya kinerja karyawan yang masih belum optimal dan belum memenuhi harapan dari perusahaan. Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja yang berlaku di perusahaan tersebut untuk mengetahui kinerja pegawai pada penilaian kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Menurut Afandi (2018:65) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan dan berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan memadai dan sebagainya".

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Tabel 1.2  
 Tabel Lingkungan Kerja PT Mitra Karya Anugrah Perkasa

| Kategori       | Deskripsi   | Kondisi                     | Keterangan  |
|----------------|---|-----------------------------|---|
| Pencahayaannya | Pencahayaannya untuk daerah yang tidak terus-menerus diperlukan | Pencahayaannya kurang baik  | Beberapa ruangan memiliki pencahayaannya yang kurang baik   |
| Suhu Udara     | Air Conditioner (AC)  | Tidak berfungsi dengan baik | Suhu udara yang kurang dingin atau sangat dingin sering menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja |
| Kebisingan     | Banyak suara kendaraan  | Pelayanan Terganggu         | Karena banyak suara kendaraan maka terjadi Pelayanan yang kurang baik dan terganggu                 |
| Bau-bauan      | Bau tak sedap   | Di ruangan tertentu         | Kenyamanan karyawan sering terganggu akibat bau tak sedap yang sering timbul di ruangan tertentu    |
| Keamanan       | Terbatasnya Petugas keamanan                                    | Kurang Petugas              | Di karenakan kurang petugas keamanan maka tidak efektif untuk menjaga kendaraan                     |

Sumber: PT Mitra Karya Anugrah Perkasa

Permasalahan lingkungan kerja yang terdapat di PT Mitra Karya Anugrah Perkasa yaitu kurangnya pencahayaannya, lampu mati di beberapa ruangan dan beberapa pendingin udara yang kurang berfungsi dengan baik sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Permasalahan lainnya adalah letak perusahaan yang terlalu dekat dengan jalan mengakibatkan suara bising sehingga pelaksanaan pelayanan kurang maksimal.

Sirkulasi udara yang baik sangat diperlukan dalam lingkungan kerja, semakin baik kebersihan udaranya akan semakin meningkatkan tingkat kenyamanan kerja pegawai. Hal ini sangat berkaitan dengan bau-bauan yang timbul dikarenakan minimnya ventilasi udara sehingga tidak adanya pertukaran oksigen. Bau-bauan juga dapat ditimbulkan karena banyaknya pekerja, selain itu perpindahan bau makanan yang dibawa masuk akan bercampur dengan aroma yang lain, sehingga sirkulasi udara hanya berada di ruang itu saja. Selanjutnya adalah keamanan, banyaknya pekerja, maka akan semakin banyak barang berharga yang harus dijaga keamanannya.

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Menurut Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karya dan studinya, biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja pun akan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Tabel 1.3  
 Tabel daftar hadir karyawan PT Mitra Karya Anugrah Perkasa

| Tahun | Jumlah karyawan | Absen |      |       |
|-------|-----------------|-------|------|-------|
|       |                 | Sakit | Ijin | Alpha |
| 2020  | 55              | 15    | 9    | 31    |
| 2021  | 53              | 19    | 13   | 21    |
| 2022  | 53              | 8     | 17   | 32    |

Sumber : PT Mitra Karya Anugrah Perkasa

Pada Tabel 1.3 diatas di tahun 2020 dinyatakan alpha karyawan PT Mitra Karya Anugrah Perkasa dengan jumlah 31 karyawan, pada tahun 2021 dengan jumlah alpha 21 karyawan, pada tahun 2022 dengan jumlah 32 karyawan, dan pada tahun 2022 juga ada mengalami peningkatan alpha sehingga menyebabkan penurunan kedisiplinan karyawan. Meskipun dari tahun ke tahun mengalami perubahan hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun dan menimbulkan disiplin kerja yang menurun.

Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini disebabkan meningkatnya presentasi keterlambatan oleh beberapa karyawan yang tidak menaati aturan yang sudah ditetapkan, seperti datang dan pulang tidak tepat waktu.

Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik karena waktu bekerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai yang telah ditetapkan masing-masing perusahaan. Tetapi hal tersebut tidak terlihat di PT. Mitra Karya Anugrah Perkasa yang dilakukan sebagai karyawan, ada beberapa yang tidak disiplin mengenai absensi dan produktivitas karyawan mulai menurun.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Komarudin (Universitas Pamulang) Vol.1 No.3 (2018) pISSN:2581-2769 eISSN: 2598-2502 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pos Indonesia Depok Kuantitatif Dari perhitungan koefisien Determinasi diperoleh sebesar 97,22% hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97,22% sedangkan sisanya 2,78% dipengaruhi faktor lain.

Lyta Lestari, Harmon (Politeknik Negeri Bandung) Vol.3 No.2 (2017) pISSN: 2460-8211 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dirgantara Indonesia Metode deskriptif dengan teknik analisis korelasi Nilai korelasi atau R antara kedua variabel tersebut adalah 0,438. Hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel tak bebas (dependent) sebesar 43,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel keputusan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate).

Ety Ariyanti (Universitas Pamulang) Vol.1 no.4 (2019) pISSN:2622-8882 eISSN:2622-9935 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan Metode Assosiatif Kuantitatif Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y=10,647 + 0,723X$  dan nilai koefisien korelasi 0,795 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 63,3%

Zackharia Rialmi (Universitas Pamulang) Vol.3, no.3 (2020) pISSN:2581-2769 eISSN:2598-2502 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia Metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,577 atau 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi faktor lain.

Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah (Institut Manajemen Koperasi Indonesia) ISSN: 2460- 2299 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek) Kuantitatif Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja.

N. Lilis Suryani (Universitas Pamulang) Vol. 6 No.2 (2018) pISSN: 2339-0689 eISSN: 2406-8616 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kppp teknologi aplikasi produk ppptmgb lemigas Jakarta Selatan Kuantitatif Dari hasil penelitian didapatkan korelasi yang kuat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan dengan korelasi sebesar 0,6816 dan  $KD = 46,46\%$ .

Mohamad Duddy Dinantara, Novia Dwi Anggraini (Universitas Pamulang) e-ISSN: 2776-1568 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang Kuantitatif terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) secara signifikan. maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawan.

Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Kuantitatif Hasil uji simultan diperoleh hasil F hitung > F tabel = (2021) Vol.1 No.1 hal 59 eISSN: 2775-9296 Terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat  $12,012 > 3,16$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat dengan kontribusi sebesar 29,7%.

Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto (Universitas Pamulang) Vol 1, No 3 (2021) pISSN: 2775-6025 e- ISSN: 2775-9296 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong kuantitatif Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > F-tabel (3.18) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak

valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana  
 Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda  
 Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

- d. Uji Koefisien Korelasi  
 Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

- e. Analisis Koefisien Determinasi  
 Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

- f. Uji Hipotesis
  - 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)  
 Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)  
 Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

| Nomor Pernyataan | Kuesioner  | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|--|----------|---------|------------|
| X1.1             | Penerangan di ruangan kerja sudah memadai                                | 0,815    | 0,271   | Valid      |
| X1.2             | Lampu yang redup mengganggu konsentrasi bekerja                          | 0,848    | 0,271   | Valid      |
| X1.3             | Cahaya yang terlalu terang membuat mata menjadi sakit                    | 0,86     | 0,271   | Valid      |
| X1.4             | Suhu di ruang kerja sudah sesuai dengan SOP                              | 0,607    | 0,271   | Valid      |
| X1.5             | Suhu yang terlalu dingin akan menurunkan kinerja karyawan                | 0,793    | 0,271   | Valid      |
| X1.6             | Lingkungan kerja saya sudah sesuai SOP                                   | 0,849    | 0,271   | Valid      |
| X1.7             | Security keamanan dilingkungan kerja stand by 24 jam                     | 0,827    | 0,271   | Valid      |
| X1.8             | karyawan lembur pulang larut aman dijamin keselamatan dilingkungan kerja | 0,587    | 0,271   | Valid      |
| X1.9             | Ruang Kerja saya menggunakan anti kedap suara                            | 0,837    | 0,271   | Valid      |
| X1.10            | Ruang Kerja yang berisik membuat konsentrasi menurun                     | 0,670    | 0,271   | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas di atas bahwa setiap 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel, yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan juga dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini..

Tabel 4.9  
 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

| Nomor Pernyataan | Kuesioner   | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|---|----------|---------|------------|
| X2.1             | Saya datang tepat waktu ke tempat kerja.                              | 0,682    | 0,271   | Valid      |
| X2.2             | Saya bersedia mendapat sanksi jika telat datang ke tempat kerja       | 0,851    | 0,271   | Valid      |
| X2.3             | Saya malu pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan.           | 0,909    | 0,271   | Valid      |
| X2.4             | Saya memakai seragam kerja sesuai ketentuan perusahaan                | 0,808    | 0,271   | Valid      |
| X2.5             | Penggunaan seragam perusahaan membuat karyawan menjadi rapi.          | 0,768    | 0,271   | Valid      |
| X2.6             | Karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang sedang di emban.         | 0,885    | 0,271   | Valid      |
| X2.7             | Kesalahan dalam bekerja adalah tanggung jawab karyawan pelaksana      | 0,902    | 0,271   | Valid      |
| X2.8             | Karyawan yang lalai akan mendapat sanksi                              | 0,866    | 0,271   | Valid      |
| X2.9             | Saya bersedia over time jika pekerjaan saya belum selesai             | 0,946    | 0,271   | Valid      |
| X2.10            | Saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. | 0,901    | 0,271   | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas di atas bahwa setiap 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel, yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan juga dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Tabel 4.10  
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Nomor Pernyataan | Kuesioner   | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|---|----------|---------|------------|
| Y.1              | Karyawan baru mendapat pelatihan selama 3 bulan.                      | 0,844    | 0,271   | Valid      |
| Y.2              | Seluruh karyawan wajib mengikuti sharing knowledge setiap bulan.      | 0,864    | 0,271   | Valid      |
| Y.3              | Karyawan memahami pekerjaan sesuai job desk masing masing             | 0,749    | 0,271   | Valid      |
| Y.4              | Hasil kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan                  | 0,835    | 0,271   | Valid      |
| Y.5              | Kualitas kerja yang baik mampu meningkatkan profit perusahaan         | 0,827    | 0,271   | Valid      |
| Y.6              | Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa di awasi atasan               | 0,784    | 0,271   | Valid      |
| Y.7              | Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja         | 0,858    | 0,271   | Valid      |
| Y.8              | Saya membantu menjaga kebersihan area kerja.                          | 0,758    | 0,271   | Valid      |
| Y.9              | Atasan senantiasa menerima masukan dari para rekan kerja              | 0,885    | 0,271   | Valid      |
| Y.10             | Saya akan berdiskusi dengan rekan kerja jika mendapat kendala bekerja | 0,706    | 0,271   | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas di atas bahwa setiap 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel, yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
 Uji Reliabilitas

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|--------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,917            | 0,60                     | Reliabel   |
| Disiplin Kerja   | 0,957            | 0,60                     | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,936            | 0,60                     | Reliabel   |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.11 di ketahui bahwa semua variabel (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas dari nilai yang sudah ditentukan yaitu 0,60. Dengan demikian semua variabel masuk dalam kategori reliabel..

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Unstandardized Residual          |                     |            |
|----------------------------------|---------------------|------------|
| N                                | 53                  |            |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                | ,0000000   |
|                                  | Std. Deviation      | 3,55961359 |
| Most Extreme Differences         | Absolute            | ,088       |
|                                  | Positive            | ,088       |
|                                  | Negative            | -,086      |
| Test Statistic                   | ,088                |            |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           | ,200 <sup>c,d</sup> |            |

- 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, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.12 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Collinearity Statistics |           |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
| (Constant)       | 11,516                      | 3,994      |                           | 2,884 | ,006                    |           |       |
| Lingkungan Kerja | ,248                        | ,109       | ,245                      | 2,270 | ,028                    | ,646      | 1,549 |
| Disiplin Kerja   | ,497                        | ,087       | ,618                      | 5,712 | ,000                    | ,646      | 1,549 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.13 di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,646 dan disiplin kerja sebesar 0,646 nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,549 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,549 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas..

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | 9.229                       | 2.053      |                           | 4.494  | .000 |
|       | Lingkungan kerja | -.098                       | .056       | -.279                     | -1.734 | .089 |
|       | Disiplin Kerja   | -.047                       | .045       | -.169                     | -1.049 | .299 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,089 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,299 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 16.742                      | 4.948      |                           | 3.384 | .001 |
|       | Lingkungan Kerja | .620                        | .112       | .613                      | 5.543 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.15 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,742 + 0,620X1$

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 17.310                      | 3.193      |                           | 5.421 | .000 |
|       | Disiplin Kerja | .615                        | .073       | .764                      | 8.452 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,310 + 0,615X2$

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 11.516                      | 3.994      |                           | 2.884 | .006 |
|       | Disiplin Kerja   | .248                        | .109       | .245                      | 2.270 | .028 |
|       | Lingkungan Kerja | .497                        | .087       | .618                      | 5.712 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada table 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,516 + 0,248X1 + 0,497X2$ .

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Lingkungan Kerja |                     | Korelasi         |                  |
|------------------|---------------------|------------------|------------------|
|                  |                     | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja   | Pearson Correlation | 1                | .613**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                  | .000             |
|                  | N                   | 53               | 53               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .613**           | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000             |                  |
|                  | N                   | 53               | 53               |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Lingkungan Kerja |                     | Korelasi       |                  |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
|                  |                     | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | 1              | .764**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                | .000             |
|                  | N                   | 53             | 53               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .764**         | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000           |                  |
|                  | N                   | 53             | 53               |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.20  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .789 <sup>a</sup> | .622     | .607              | 3.630                      | .622            | 41.204   | 2   | 50  | .000          |

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

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600–0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .776 <sup>a</sup> | .595     | .587              | 5.840                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,595 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar (100-59,5%) = 40,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti

Tabel 4.22  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .764 <sup>a</sup> | .607     | .575              | 3.775                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,607 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar (100-58,3%) = 41,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti

Tabel 4.23  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .789 <sup>a</sup> | .622     | .607              | 3.630                      |

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

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi

sebesar 0,622 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar (100-62,2%) = 37,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 16.742                      | 4.948      |                           | 3.384 | .001 |
|                           | Lingkungan Kerja | .620                        | .112       | .613                      | 5.543 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,543 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada P PT Mitra Karya Anugrah Perkasa.

Tabel 4.25  
 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 17.310                      | 3.193      |                           | 5.421 | .000 |
|                           | Disiplin Kerja | .615                        | .073       | .764                      | 8.452 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,452 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa

Tabel 4.26  
 Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1085.946       | 2  | 542.973     | 41.204 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 658.884        | 50 | 13.178      |        |                   |
|                    | Total      | 1744.830       | 52 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.26 di atas diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $41,204 > 2,79$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $<$  Sig. 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa, Tangerang Selatan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,742 + 0,620X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,595 atau sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,452 > 2,008$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,310 + 0,615X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 dimana nilai tersebut berada pada interval  $>0,600-0,799$  artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,622 atau sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,543 > 2,008$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa.

- c. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,516 + 0,248X_1 + 0,497X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,622 atau sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $41,204 > 2,79$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriana, J., Sularmi, L., Anggraini N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Naga Mas Intiptama Tangerang. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi UNPAM, 1(1), 43-54.
- [2] Ansori, Z. (2019). Islam dan Pendidikan Multikultural. Jurnal Carkrawala Pendas, 5(2), 110-115.
- [3] Donar, S & Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273:281.
- [4] Fitria, S & Arvia, V. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Usaha Pindang di Desa Cukanggenteng. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(3), 197-208.
- [5] Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1(3), 176-185.
- [6] Marayasa, N. I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart

- Development. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423-432.
- [7] Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable*.
- [8] Nuraldy, L. H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 80-86.
- [9] Nurjaya. Sunarsi, D., Effendy, A., Teriyan. A., Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172-184.
- [10] Pratiwi, I. (2017). Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202-224.
- [11] Susilowati, E., Vivi, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pantai Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59-69.
- [12] Wilandari, F. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UNIFROM Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 367-375.