

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KORIN TECHNOMIC KABUPATEN TANGERANG

Ayu Durotun Napisoh¹, Melda Wiguna²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ayudurotunnapisoh@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02513@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of discipline and work environment on employee performance at PT Korin Technomic Tangerang. This research method uses quantitative methods. The population in this study was all 55 employees of PT Korin Technomic. This sampling technique uses saturated samples with a sample size of 55 people. The data analysis method in this research uses the SPSS IBM Version 26 application. Includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, multiple coefficient test, t test and f test. The results of this research are that discipline has a significant effect on employee performance (Y) with a determination value of 36.7% and in hypothesis testing the calculated t value > t table or 5.549 > 2.006 with a significant value of 0.000 < 0.05. Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a determination value of 51.5% and in the hypothesis test the calculated t value < t table or 7.496 < 2.006 with a significant value of 0.000 < 0.05. Discipline (X1) and work environment (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 4.537 + 0.318 X1 + 0.580 X2$. The coefficient of determination value is 60.3%. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or 39.521 > 3.172. This is also reinforced by a significant value of 0.000 < 0.05. Thus, H0 is rejected and Ha is accepted. This shows that there is a significant simultaneous influence between discipline and the work environment on employee performance at PT Korin Technomic Tangerang.

Keywords: Work Discipline; Work Environment and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Korin Technomic sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 55 orang. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS IBM Versi 26. Meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien berganda, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai determinasi sebesar 36,7 % dan pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 5,549 > 2,006 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

dengan nilai determinasi sebesar 51,5 % dan pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $7,496 < 2,006$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 4,537 + 0,318 X1 + 0,580 X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $39,521 > 3,172$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Tangerang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Globalisasi telah menuntut manusia untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan serta persaingan ditingkat nasional maupun internasional. Jika tidak mampu beradaptasi, maka akan berdampak ketertinggalan dari perubahan-perubahan yang sedang terjadi, hal itu berakibat manusia akan kalah. Hal serupa juga akan menimpa suatu perusahaan apabila mereka tidak dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut, terkhusus dalam mengelola sumber daya manusia. Agar mampu bertahan di era globalisasi, perusahaan perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai saran penting dalam peningkatan produktivitas dan kinerjanya. Beberapa perusahaan cenderung mencari sumber daya manusia baru yang memiliki dasar etika yang baik karena mereka telah menyadari seseorang yang berifat etis cenderung lebih berhasil. Hal ini karena tiap individu memiliki kemampuan yang tidak sama, baik secara ketahanan fisik maupun berpikirnya. Sumber daya manusia merupakan karyawan dari setiap perusahaan yang merupakan salah satu unsur penting, walaupun banyak perusahaan atau organisasi yang telah mengoperasikan mesin-mesin atau alat-alat canggih dalam melakukan proses produksinya tetapi tetap peran sumber daya manusia tidak bisa dikesampingkan karena secanggih apapun mesin yang dimiliki sebuah perusahaan bila tidak ada manusia yang mengoperasikannya tidak akan bisa berjalan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Agar dapat mencapai tujuan yang

diharapkan oleh organisasi, baik organisasi yang besar maupun yang kecil. Organisasi mempunyai visi, misi dan tujuan yang bagus, fasilitas yang lengkap, namun tanpa adanya sumber daya yang berkualitas, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan dalam organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh perusahaan dan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan adalah disiplin dan lingkungan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental dengan kesadaran mematuhi perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Menurut Sinambela (2017:335) “disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang berlaku yang sudah ditetapkan”. Menurut Sutrisno dalam Tanjung (2017:30) “disiplin kerja ialah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam satu organisasi”. Oleh sebab itu, dalam praktiknya apabila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditetapkan.

PT Korin Technomic adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang melayani dalam pembuatan produk aksesoris sepatu dan rotan sintetis. PT Korin Technomic melakukan pemasarannya di dalam dan diluar negeri. dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas tersebut, semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT Korin Technomic terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka PT Korin Technomic bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT Korin Technomic harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Setelah penulis melakukan survey dan dilihat berdasarkan fenomena dari sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan yang sering terjadi di PT. Korin Technomic. Bahwa kebijakan yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memberikan program disiplin dimana kebijakan ini merupakan bagian sangat penting dan krusial sehingga perlunya perhatian khusus dalam aspek tersebut.

Dalam prakteknya kedisiplinan pada karyawan di PT Korin Technomic masih belum sesuai harapan dari perusahaan, dikarenakan kurangnya kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan yang berlaku salah satunya dari segi kehadiran karyawan sebagaimana tercantum pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Divisi Produksi PT Korin Technomic Tangerang

Tahun	Keterangan	
	Izin	Tanpa Keterangan
2020	20	50
2021	39	77
2022	53	53

Sumber: Data absensi PT Korin Technomic

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan izin sebesar 20 orang, tanpa keterangan 50 orang. Lalu pada tahun berikutnya pada tahun 2021 terdapat penurunan tingkat kehadiran dimana karyawan tanpa keterangan memiliki peningkatan yang cukup tinggi yakni 77 orang, di ikuti dengan keterangan

izin sejumlah 39 orang. Dan secara terus menerus sampai dengan tahun 2022 mengalami kenaikan tiap tahunnya. Kenaikan ini terus berlangsung secara signifikan maka dengan demikian bahwa kedisiplinan karyawan pada PT Korin Technomic masih belum dikatakan baik atau dapat dikatakan kehadiran karyawan cukup rendah.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja, yang mempengaruhi diri mereka sendiri saat melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting, karena lingkungan kerja merupakan ruang saana tempat karyawan melakukan aktivitas setiap hari.

Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi tinggi tetapi lingkungan kerja tidak mendukung, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Kualitas sumber daya manusia sendiri juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah "sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti udara, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan tidak mencukupinya alat-alat perlengkapan kerja". Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan minat kerja karyawan. Berikut rekapitulasi data fasilitas yang terdapat pada PT Korin Technomic sebagai gambaran lingkungan kerja yang ada paada perusahaan tersebut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Fasilitas PT Korin Technomic

No	Sarana	Jumlah	Kondisi
1	AC	5	Tidak semua ruangan
2	Kipas angin	7	Baik
3	Meja Kursi	20	Baik
4	Komputer	7	Baik
5	CCTV	10	Tidak semua berfungsi
6	Penerangan	30	Tidak semua berfungsi

Sumber: Data Fasilitas PT Korin Technomic

Pada tabel 1.2 diatas menggambarkan tentang lingkungan kerja yang ada pada PT Korin Technomic Tangerang dimana fasilitas pendingin ruangan yang terbatas hanya 5 unit, CCTV yang terdapat diseluruh area berjumlah 10 unit tidak semuanya berfungsi dengan baik, sedangkan penerangan yang ada didalam ruangan juga tidak semuanya berfungsi. Hal tersebut menyebabkan munculnya rasa tidak nyaman pada karyawan saat bekerja. Dari uraian data tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya terbentuk secara baik, dari beberapa kekurangan tersebut dapat menyebabkan ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa kurang puas dalam bekerja dan para karyawan tidak fokus dalam bekerja. Hal tersebut dikuatkan oleh teori menurut Hasibuan (2014:203) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar tercapainya suatu tujuan di organisasi maupun perusahaan itu sendiri. Menurut Priansa (2017:48) “kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”. Menurut Rivai (2017:138) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan”.

Kinerja karyawan pada PT Korin Technomic ini merupakan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam pencapaian atas hasil kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Namun terkadang karyawan juga suka lalai dalam hal tersebut karena kelalaiannya kinerjanya semakin hari menurun.

Tabel 1.3
Program Kinerja Karyawan PT Korin Technomic Tangerang (2020-2022)

No	Indikator	Keterangan	Target	Realisasi		
				2020	2021	2022
1.	Kualitas	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.	100%	65%	60%	75%
2.	Kuantitas	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan SOP perusahaan.	100%	75%	70%	70%
3.	Waktu	Karyawan datang dan pulang dari tempat kerja sesuai jam kerja yang berlaku.	100%	75%	70%	65%
4.	Pengawasan	Terdapat CCTV di tiap sudut ruang kerja.	100%	70%	65%	70%
5.	Hubungan antar karyawan	Semua karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	100%	70%	65%	75%

Sumber: data program kinerja PT korin technomic Tangerang

Berdasarkan tabel 1.3 data program kinerja karyawan PT Korin Technomic Tangerang periode tahun 2020-2022 tersebut menyatakan bahwa secara keseluruhan menunjukkan dari segi prestasi kerja mencapai 65% pada tahun 2020 bahkan mengalami penurunan menjadi 60% pada tahun 2021 dan naik kembali pada tahun 2022 menjadi 75% dengan demikian pada indikator prestasi dari tahun 2020 sampai 2022 terjadi naik turun nya data kinerja atau adanya fluktuasi tetapi tetap tidak ada yang mencapai target prestasi yang di tetapkan, pada indikator kehadiran mencapai 75% pada tahun 2020 dan mengalami penurunan menjadi 70% pada tahun 2021 sampai 2022 pada indikator kehadiran terjadi penurunan persentase kehadiran pada dari tahun 2020 sampai 2022, setelah itu indikator kreativitas mencapai 75% pada tahun 2020 bahkan mengalami penurunan 70% pada tahun 2021 dan semakin menurun 65% pada tahun 2022 pada indikator kreativitas terjadi penurunan persentase kreativitas pada dari tahun 2020 sampai 2022 hal ini karena adanya imbas dari covid-19.

Pada indikator kerjasama ini mencapai 70% pada tahun 2020, mengalami penurunan 65% pada tahun 2021 setelah mengalami penurunan pada tahun 2021 terjadi kenaikan pada tahun 2022 menjadi 70%, menurunnya kerjasama ini disebabkan oleh tuntutan perusahaan agar untuk lebih baik lagi kinerjanya dan untuk mendapatkan prestasi individu, dan karena efekmasih ada gangguan akibat covid walaupun tidak separah tahun 2020 sehingga perentase kerjasama antar karyawaan menurun. Dan pada indikator tanggung jawab pada tahun 2020 mencapai 70%, menurun pada tahun 2021 menjadi 65%, dan naik kembali pada tahun 2022 menjadi 75% disebabkan menurunnya inisiatif kerja ini dikarenakan

pandemic covid-19 yang mana karyawan juga banyak pada saat itu di rumahkan pekerjaannya (WFH). Sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja adalah point yang penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Zackharia Rialmi (2020) Jurnal Universitas Pamulang Vol.3, No.3 hal. 286-293 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.

N. Lilis Suryani (2018) Jurnal Universitas Pamulang Vol. 6 No.2 hal.1-17 pISSN: 2339-0689 eISSN: 2406-8616 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan Metode asosiatif 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%.

Dewi, Hardi, & Idel Waldelmi (2022) Jurnal Bisnis Kompetitif, Vol.1, No.1 Hal.33-40. ISSN: 2829-5277 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry Deskripsi kuantitatif Motivasi kerja & disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Komarudin (2018) Jurnal Universitas Pamulang Vol.1 no.3 Hal.350-364 pISSN:2581-2769 eISSN:2598-2502 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok Deskripsi kuantitatif Dari perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh sebesar 97,22 % hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 97,22 %

sedangkan sisanya ($100\% - 97,22\% = 2,78\%$) di pengaruhi faktor lain.

Ety Ariyanti (2019) Jurnal Universitas Pamulang Vol.1 no.4 Hal. 212-218 pISSN:2622-8882 eISSN:2622-9935 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan Metode Asosiatif kuantitatif. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan 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%.

Lyta Lestari, Harmon (2017) Jurnal Politeknik Negeri Bandung Vol.3 No.2 Hal. 94-103 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 variable lingkungan kerja (X) dan variable keputusan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate).

Ety Ariyanti (2019) Jurnal Universitas Pamulang Vol.1 No.4 P-ISSN : 2622-8882 E-ISSN: 2622-9935. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. Metode Asosiatif Kuantitatif Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan 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%.

Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto (2021) Jurnal Universitas Pamulang Vol 1, No 3 pISSN: 2775-6025 e-ISSN: 2775-9296 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong Metode 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%.

Sri Mulyani, Siti Nurcahyati, Budi Ismanto, Ali Zaenal Abidin (2022) Jurnal Universitas Pamulang Vol. 5, No.1, Hal 9-18 P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Iwan Wedding Organizer. Metode Deskriptif Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan. dengan didapatkan persamaan regresinya yaitu yaitu $Y = 13,881 + 0,064 X_1 + 0,572 X_2$, lingkungan kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja sebesar 38,7%, dan hasil nilai uji hipotesis (uji F) yang diperoleh dari tabel F adalah $6,958 >$ dari nilai F tabel yaitu 4,28.

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 $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ 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 chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

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

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu.	0,485	0,266	Valid
2	Karyawan akan mendapat sanksi jika terlambat datang ke tempat kerja.	0,581	0,266	Valid
3	Pekerjaan selesai sesuai <i>deadline</i> yang diberikan pimpinan.	0,513	0,266	Valid
4	Karyawan bekerja sesuai aturan jam kerja yaitu 8 jam perhari.	0,531	0,266	Valid
5	Karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir.	0,280	0,266	Valid
6	Karyawan meminta izin apabila berhalangan masuk kerja.	0,637	0,266	Valid
7	Karyawan menggunakan seragam sesuai ketentuan perusahaan.	0,672	0,266	Valid
8	Karyawan tidak merokok di area tempat kerja.	0,726	0,266	Valid
9	Karyawan mengisi <i>time sheet</i> dari perusahaan.	0,536	0,266	Valid
10	Karyawan mengisi progres kerja harian.	0,78	0,266	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

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

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Cahaya yang kurang terang akan menghambat pekerjaan.	0,546	0,266	Valid
2	Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.	0,574	0,266	Valid
3	Tata warna ruangan membuat mata lebih rileks dalam bekerja.	0,486	0,266	Valid
4	Penggunaan warna ruangan yang cerah membuat karyawan lebih bersemangat bekerja.	0,544	0,266	Valid
5	Keamanan ditempat kerja sudah cukupbaik sehingga membuat karyawan dapa bekerja dengan nyaman	0,552	0,266	Valid
6	Terdapat beberapa CCTV yang tersedia guna membantu menjaga lingkungan kerja	0,430	0,266	Valid
7	AC di ruang kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.	0,567	0,266	Valid
8	Suhu udara yang sejuk membuat nyaman karyawan bekerja.	0,656	0,266	Valid
9	Ventilasi di ruang kerja cukup baik untuk sirkulasi udara.	0,634	0,266	Valid
10	Kelembaban udara di ruang kerja berpengaruh meningkatkan konsentrasi karwawan dalam bekerja.	0,357	0,266	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.	0,525	0,266	Valid
2	Karyawan cermat dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0,541	0,266	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	0,614	0,266	Valid
4	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan SOP perusahaan.	0,514	0,266	Valid
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,581	0,266	Valid
6	Karyawan datang dan pulang dari tempat kerja sesuai jam kerja yang berlaku.	0,642	0,266	Valid
7	Dilakukan sistem <i>dual custody</i> setiap melakukan pekerjaan.	0,515	0,266	Valid
8	Terdapat CCTV di tiap sudut ruang kerja.	0,575	0,266	Valid
9	Memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara <i>teamwork</i> .	0,517	0,266	Valid
10	Semua karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,516	0,266	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas, diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin (X1)	0,739	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,721	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,747	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.12 di ketahui bahwa semua variabel (motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas dari nilai yang sudah ditentukan yaitu 0,600. Dengan demikian semua variabel masuk dalam kategori reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,82346534
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,088
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistics

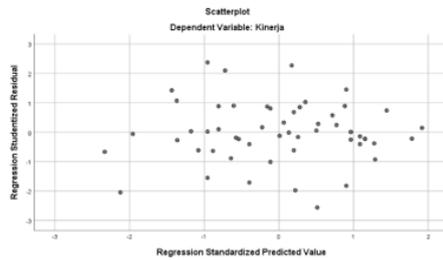
Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,537	4,070	1,115	,270		
	Disiplin	,318	,093	,340	3,407	,001	,768 1,302
	Lingkungan Kerja	,580	,104	,554	5,558	,000	,768 1,302

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai VIF variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 0,302 < 10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) 0,768 > 0,1, maka variabel dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas (independen)..

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar di 4.3, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini dapat dipakai

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,777 ^a	,603	,588	3,896	1,715

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak terdapat autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,715 yang berarti berada di antara interval 1,551-2,460

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,391	4,024		4,571	,000
	Disiplin	,568	,102	,606	5,549	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.17, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,391 + 0,568 X_1$.

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,928	4,108		2,417	,019
	Lingkungan Kerja	,751	,100	,717	7,496	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.18 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,928 + 0,751 X_2$

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,537	4,070		1,115	,270
	Disiplin	,318	,093	,340	3,407	,001
	Lingkungan Kerja	,580	,104	,554	5,558	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.19 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,537 + 0,318 X_1 + 0,580 X_2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,367	,356	4,873

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,606. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,515	,505	4,268

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,603	,588	3,896

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi antara Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,367	,356	4,873

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23, diperoleh nilai R Square sebesar 0,367 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar (100-36,7%) = 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,515	,505	4,268

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, diperoleh nilai R Square sebesar 0,515 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar (100-51,5%) = 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,603	,588	3,896

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

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, diperoleh nilai R Square sebesar 0,603 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja

(X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar (100-60,3%) = 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,391	4,024		4,571	,000
	Disiplin	,568	,102	,606	5,549	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas diperoleh nilai t hitung t tabel atau (5,549 > 2,006) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Tangerang.

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,928	4,108		2,417	,019
	Lingkungan Kerja	,751	,100	,717	7,496	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai t hitung t tabel atau (7,496 > 2,006) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Tangerang

Tabel 4.28
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1199,962	2	599,981	39,521	,000 ^b
	Residual	789,420	52	15,181		
	Total	1989,382	54			

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (39,521 > 3,172). Hal tersebut juga

diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Korin Technomic Tangerang.

5. KESIMPULAN

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

- a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 18,391 + 0,568 X_1$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,614. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan adalah disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar (100-36,7%) = 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung t tabel atau (5,549 > 2,006) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Tangerang.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,928 + 0,751 X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar (100-51,5%) = 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung t

tabel atau (7,496 > 2,006) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Tangerang.

- c. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,537 + 0,318 X_1 + 0,580 X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar (100-60,3%) = 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (39,521 > 3,172). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Korin Technomic Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anam. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.
- [2] Darmadi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang". JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240–247.
- [3] Effendy dan Fitria. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)". (Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang).
- [4] Herliana, Ficki. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Puskesmas Manisrenggo Kabupaten Klaten”. Vol. 1 No. 1.
- [5] Komarudin. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok”. Vol.1 No.3.
- [6] Lestari Lyta, Harmon. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dirgantara Indonesia”. Vol.3 No.2.
- [7] Randi. 2018. Perbaikan Proses Layanan Resto Dengan Menggunakan Qfd (Quality Function Deployment) Dan Internal Benchmarking Pada Kober Mie Setan Gresik.
- [8] Rialmi, Zackharia. 2020. “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia”. Vol.3 No.3.
- [9] Susilowati Endang, Kemas Vivi Andayani. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat”. Vol.1 No.1.