

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER TRIJAYA LESTARI BOGOR

Muhamad Ridwan Maulana¹

Email : Maulanaridwan5799@Gmail.Com¹

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

Waluyo Jati²

Email : dosen00565@unpam.ac.id²

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, populasi berjumlah 65 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,130 + 0,559 X_1$ dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 34,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($7,317 \geq 1,998$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 3,334 + 0,883 X_2$ dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 80,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($12,286 \geq 1,998$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 1,122 + 0,686 X_1 + 0,830 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 80,4% uji hipotesisnya diperoleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($132,133 \geq 3,145$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Trijaya Lesatri Bogor.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. The method used in this study is an associative method with a quantitative approach, a population of 65 people. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis and hypothesis test. The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 12.130 + 0.559 X_1$ with a coefficient of determination of 34.7%. Hypothesis testing obtained a value of $T_{count} \geq T_{table}$ ($7.317 \geq 1.669$) thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a positive and significant effect between the work environment and employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 3.334 + 0.883 X_2$ with a coefficient of determination of 80.5%. Hypothesis testing obtained a value of $T_{count} \geq T_{table}$ ($12.286 \geq 1.669$) thus H_0 is rejected and H_2 is accepted meaning that there is a positive and significant effect between work discipline and employee performance. Work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 1.122 + 0.686 X_1 + 0.830 X_2$ with a determination coefficient value of 80.4%. Hypothesis testing obtained a calculated F value $\geq F$ table ($132.133 \geq 3.145$) thus H_0 is rejected and H_3 is accepted meaning that there is a positive and significant effect between Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sumber Trijaya Lesatri Bogor.

Keywords: Work Environment, Work Discipline On Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan merupakan hal penting bagi keberhasilan suatu perusahaan selain besaran uang yang dimiliki. Maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya seperti halnya dalam era globalisasi saat ini semakin berkualitas karyawan dalam perusahaan semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Aset berharga yang membutuhkan perhatian dan binaan yang baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia unuk menghasilkan yang berkompeten dan mempunyai daya saing tinggi adalah karyawan.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja bisa berpengaruh secara langsung atau tidak langsung kepada manusia, maka lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki makna penting bagi manusia yang melakukan kegiatan di dalamnya. Menurut Runtuwu, dkk. (2015:507).

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan kontribusi bersama antara pekerja dan organisasi, organisasi harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang sesuai dengan *job performance* yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai berpengaruh secara langsung atau tidak langsung kepada manusia, maka lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki makna penting bagi manusia yang melakukan kegiatan di dalamnya Sedarmayanti (2016).

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh dan berperan penting bagi karyawan, dimana keinginan psikologisnya harus terpenuhi sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dapat bekerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan Penelitian Rumoning, Muhamad Haruan (2020). Dengan Penelitian Berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat" Menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Yantika dkk (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)" menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1).

Menurut Hanafi, Abdul dan Zulklipl (2018:408) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dengan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Darmadi (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang" menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ilham, mukhamad (2019) dengan Judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan" diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diambil kesimpulan jika penerapan kinerja karyawan dapat diterima karyawan dan dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Aksesmu adalah aplikasi untuk belanja grosir, maupun eceran untuk keperluan stok usaha warung atau toko kelontong yang memberikan layanan antar sekaligus pendampingan usaha. Aksesmu dinaungi oleh PT Sumber Trijaya Lestari, sebuah perseroan terbatas berkedudukan di Tangerang, Banten yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart). Bergerak di bidang perdagangan besar beraneka macam barang dan aktivitas pengembangan aplikasi perdagangan melalui internet menggunakan portal web dan atau platform digital dengan tujuan komersial (e-commerce).

PT Sumber Trijaya Lestari sebagai manajemen pengelola platform digital yang dikenal dengan sebutan Aksesmu – memiliki visi: Menjadi mitra terpercaya dalam distribusi produk kebutuhan usaha mikro dan kecil. Aksesmu memiliki 3 (tiga) misi, yaitu:

- (1) Menjalin kemitraan usaha yang saling menguntungkan, efisien dan efektif dalam ekosistem distribusi produk kebutuhan usaha mikro dan kecil.
- (2) Mengembangkan jiwa kewirausahaan dalam pemberdayaan usaha mikro dan kecil.
- (3) Memberikan solusi praktis dalam pemenuhan produk kepada para pelanggan.

Nama Aksesmu merupakan cerminan dari peran kami dalam membuka akses bagi pengusaha kecil dan mikro melalui kemudahan teknologi untuk mempercepat pengembangan usahanya, sekaligus sebagai mitra

pedagang warung / toko kelontong dengan memberikan solusi belanja pemenuhan barang dagangan dengan berbagai layanan dan kemudahan dalam bertransaksi.

Demikian pula dengan PT. Sumber Trijaya Lestari yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar terus mampu memberikan kinerja yang maksimal. Namun berdasarkan hasil survei awal melalui wawancara terhadap *Human Resource Management* (HRD) bahwa masih ada diantara mereka dalam menjalankan pekerjaan sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga diindikasikan kinerja karyawan belum optimal. Tabel 1.1 menjelaskan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari Bogor.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja PT. Sumber Trijaya Lestari Bogor Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Evaluasi Kinerja Karyawan									
		SB	%	B	%	CB	%	C	%	KB	%
2022	65	10	15.3%	15	23.2%	17	26.2%	12	18.4%	11	16.9%
2023	65	8	12.3%	13	20%	15	23.1%	15	23.1%	14	21.5%
2024	65	5	7.7%	16	24.6%	13	20%	13	20%	18	27.7%

Sumber : PT Sumber Trijaya Lestari, 2022

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 karyawan dengan kinerja yang cukup baik ada 17 orang dengan persentase 26,2%, lalu pada tahun 2023 cukup baik sebanyak 15 orang dengan persentase 23,1%, kemudian pada tahun 2024 jumlah karyawan yang kinerjanya dinilai cukup ada sebanyak 13 orang dengan persentase 20%.

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan yang berfluktuatif terlebih lagi disatu tahun terakhir, diduga semakin banyak karyawan yang kinerjanya menurun. Penilaian kinerja karyawan yang kian menurun ini harusnya dapat diatasi apabila perusahaan mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memperbaikinya. Atas dasar itulah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari Bogor.

Tabel 1.2

Fenomena Lingkungan Kerja PT Sumber Trijaya Lestari Bogor Periode 2022– 2024

Indikator	Fakta Rill
Komunikasi Kerja	Komunikasi kerja kurang baik
Kondisi Kerja	Kondisi kerja yang tidak nyaman
Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja tidak memadai
Hubungan Kerja	Hubungan kerja antar sesama karyawan kurang baik

Sumber : PT Sumber Trijaya Lestari, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa diduga turunya kualitas lingkungan kerja tersebut mempengaruhi disiplin kerja dan sejalan dengan penurunan kinerja karyawan PT Sumber Tri Jaya Lestari Bogor.

Faktor yang kedua diduga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku disebuah perusahaan termasuk norma-norma sosial dialamnya.

Tabel 1.3
 Fenomena Disiplin Kerja PT. Sumber Trijaya Lestari Bogor Periode 2022– 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah HK Efektif	Total HK	Absensi			Jumlah
				Alfa	Izin	Terlambat	
2022	65	254	16.510	5	12	30	47
2023	65	244	15.860	8	10	31	49
2024	65	249	15.687	10	10	36	56

Sumber : PT Sumber Trijaya Lestari, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.2, dapat dilihat bahwa tahun 2022 jumlah karyawan yang hadir terlambat ada sebanyak 30 orang, kemudian pada tahun 2023 31 orang, lalu terjadi peningkatan pada tahun 2024 sebanyak 36 orang sehingga jumlah karyawan yang kurang disiplin kerja terutama dalam hal keterlambatan hadir seharusnya dapat diatasi oleh perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2013:57) “penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2013:59) “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi)”.

Menurut Sugiyono (2018:44) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun kelapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran perhitungan, rumus dan kepastian dan numerik.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Data

Penguji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji T, dan Uji F untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, yang dalam hal ini adalah karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari Bogor.

1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2018:173) yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

Adapun Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) dan untuk mencari r_{tabel} menggunakan $df = n-2$ atau (df) $65-2 = 63$. Uji validitas menggunakan bantuan aplikasi program SPSS Versi 25 dapat disajikan dalam tabel seperti berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,624	0,244	Valid
2	X1.2	0,671	0,244	Valid
3	X1.3	0,526	0,244	Valid
4	X1.4	0,632	0,244	Valid
5	X1.5	0,652	0,244	Valid
6	X1.6	0,680	0,244	Valid
7	X1.7	0,608	0,244	Valid
8	X1.8	0,704	0,244	Valid
9	X1.9	0,664	0,244	Valid
10	X1.10	0,735	0,244	Valid
11	X1.11	0,751	0,244	Valid
12	X1.12	0,535	0,244	Valid
13	X1.13	0,676	0,244	Valid
14	X1.14	0,549	0,244	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2025.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X1 atau lingkungan kerja memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel X1 atau lingkungan kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,910	0,244	Valid
2	X2.2	0,891	0,244	Valid
3	X2.3	0,909	0,244	Valid
4	X2.4	0,920	0,244	Valid
5	X2.5	0,867	0,244	Valid
6	X2.6	0,857	0,244	Valid
7	X2.7	0,955	0,244	Valid
8	X2.8	0,693	0,244	Valid
9	X2.9	0,943	0,244	Valid
10	X2.10	0,900	0,244	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2025.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X2 atau disiplin kerja memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel X2 atau disiplin kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,874	0,244	Valid
2	Y.2	0,896	0,244	Valid
3	Y.3	0,894	0,244	Valid
4	Y.4	0,810	0,244	Valid
5	Y.5	0,917	0,244	Valid
6	Y.6	0,742	0,244	Valid
7	Y.7	0,931	0,244	Valid
8	Y.8	0,903	0,244	Valid
9	Y.9	0,908	0,244	Valid
10	Y.10	0,893	0,244	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2025.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel Y atau kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel Y atau kinerja karyawan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika *cornbach alpha* $\geq 0,60$ dikatakan reliabel.
- b. Jika *cornbach alpha* $\leq 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

Adapun perhitungan tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25, dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standart Cornbach Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,807	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,969	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,962	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,807, kemudian variabel disiplin kerja diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,969 dan variabel kinerja karyawan diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,962 karena nilai semua variabel melebihi dari kriteria nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov* yang terdapat pada SPSS 25.0 dengan tingkat signifikansi 0,05%. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

- 1. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83196999
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.083
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,132 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance Value* (TOL) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan SPSS 25.0, berikut ini kriteria penilaiannya:

- a) Bila $VIF > 10$ dan $TOL < 0,1$, maka terdapat masalah multikolinieritas
- b) Bila $VIF < 10$ dan $TOL > 0,1$, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	.650	1.538
	DISIPLIN KERJA	.650	1.538

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber: Olah data SPSS 25. (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji multikolinieritas antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai *Varians Inflation Factors* atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 1,538 dan nilai *Tolerance Value* atau TOL lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,650 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

3. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.810	.804	3.893	2.280

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber: Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini

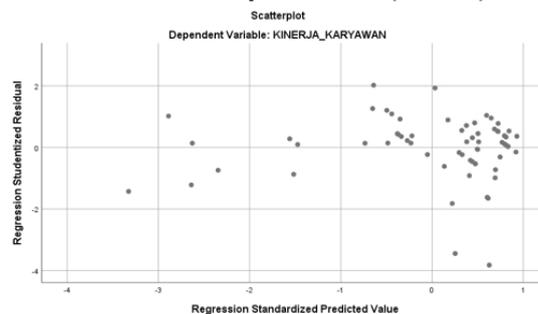
dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,280 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Uji heteroskedasitas dihasilkan melalui pengolahan data dengan SPSS 25. Adapun ketentuan terjadi atau tidak terjadi gangguan heteroskedasitisitas adalah sebagai berikut:

- 1. Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedasitas.
- 2. Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedasitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedasitas (Scatter Plot)



Sumber: Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedasitas dalam penelitian ini.

Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.130	5.114		2.372	.021
	LINGKUNGAN KERJA	.559	.097	.588	5.790	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber: Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,130 + 0,559 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 12,310 diartikan bahwa jika

variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,559 point.

- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,559 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,559 point.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.334	2.406		1.386	.171
	DISIPLIN KERJA	.883	.065	.897	16.109	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,334 + 0,883 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,334 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,883 point.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,883 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,883 point.

2. Regresi

3. Linier Berganda

Tujuan dari uji regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.122	2.923		.384	.702
	LINGKUNGAN KERJA	.686	.065	.090	1.317	.193
	DISIPLIN KERJA	.830	.068	.844	12.286	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabe 4.16 hasil uji regresi linier berganda, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta) sebesar 1,122, untuk nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,686 dan nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,830. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun

model regresi nya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,122 + 0,686 X_1 + 0,830 X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,122 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,122.
- b. Pada saat variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,686.
- c. Pada saat variabel disiplin kerja terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,830.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tujuan dari uji koefisien korelasi yaitu untuk mengukur kekuatan hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor

Tabel 4.17
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.589 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.589 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta memiliki hubungan yang kuat, dibuktikan dengan nilai pearson korelasinya sebesar 0,589 termasuk pada rentang interval 0,400– 0,590 kategori sangat cukup kuat.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.897 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.897 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta memiliki hubungan yang kuat, dibuktikan dengan nilai pearson korelasinya sebesar 0,897 termasuk pada rentang interval 0,800 – 1,000 kategori sangat kuat.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi r^2 berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variabel dependen

secara simultan mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel independen.

Tabel 4.19
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.337	7.158
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA				

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,347 atau 34,7%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 34,7%, sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.20
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.802	3.916
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA				

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,805 atau 80,5%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 80,5%, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.21
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.804	3.893
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA				

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,804 atau 84%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Adapun cara pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen.

Atau dengan cara melihat signifikansinya sebagai berikut:

- Jika signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) dan untuk mencari t_{tabel} menggunakan $df = n - 2$.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	1.122	2.923	.384	.702	
	LINGKUNGAN_KERJA	.086	.068	.090	7.317	.000
	DISIPLIN_KERJA	.830	.068	.844	12.286	.000
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji T diatas dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} . Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka harus mencari nilai T_{tabel} nya dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $65 - 2 = 63$. Berikut ini interpretasi uji parsial antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Trijaya Lestari Bogor.

- Lingkungan Kerja (X1)
 Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 7,317 dengan T_{tabel} 1,998 ($df = 63$) dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($7,317 \geq 1,998$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,086 maka hipotesis menyatakan H_0 ditolak dan H_a terima sehingga dapat disimpulkan bahwa "Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" **terbukti**.
- Disiplin Kerja (X2)
 Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 12,286 dengan T_{tabel} 1,998 ($df = 63$) dengan tingkat signifikan 0,05. Karena $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($12,286 \geq 1,998$) dengan nilai signifikan $< 0,000$ ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,830 maka hipotesis menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**.

6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis Uji F adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Atau dengan cara melihat nilai signifikansi nya, sebagai berikut:

- a. Jika signifikan penelitian $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikan penelitian $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) dan untuk mencari F_{tabel} yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df_1) dengan rumus $k-1 = df_1$. Kemudian untuk derajat bebas (df) penyebut atau df_2 dengan rumus $n-k = df_2$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data dalam penelitian ini:

Tabel 4.23
 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4005,674	2	2002,835	132,133	,000 ^b
	Residual	939,776	64	15,158		
	Total	4945,446	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA
 Sumber: Hasil output SPSS 25, 2025

Hasil uji simultan di atas dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil ANOVA pada uji F diatas dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka nilai F_{tabel} diperoleh nilai dari df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $65-2-1 = 62$ pada tabel F menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 132,133. Maka di peroleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($132,133 \geq 3,145$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,000$), sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_{01} p ditolak dan H_{a1} p diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Sumber Trijaya Lestari Bogor. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dilihat dari hasil perhitungan T_{hitung} sebesar 7,317 dan dengan nilai T_{tabel} sebesar 1,998. Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($7,317 \geq 1,998$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil

menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati dalam jurnal AGORA Vol. 5, No.1, (2017) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_{02} p ditolak dan H_{a2} p diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dilihat dari hasil perhitungan T_{hitung} sebesar 12,286 dan dengan nilai T_{tabel} sebesar 1,998. Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($12,286 \geq 1,998$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsel Mario, dkk dalam jurnal Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Volume 7, (2019), ISSN 2303-1174 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_{03} p ditolak dan H_{a3} p diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dilihat dari hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 7132,133 dan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,145. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($132,133 \geq 3,145$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sumber Trijaya Lestari Bogor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan Hanafi dan Abdul Kunci, dalam jurnal Dimensi VOL. 7, NO. 2 : 406-422 JULI 2018, (2018), ISSN: 2085-9996 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor" maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,130 + 0,559 X_1$ dan nilai thitung \geq ttabel ($7,317 \geq 1,998$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 34,7% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor sebesar 34,7%, sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,334 + 0,883 X_2$ dan nilai thitung \geq ttabel ($12,286 \geq 1,998$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 80,5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari sebesar 80,5%, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 1,122 + 0,686 X_1 + 0,830 X_2$ dan nilai thitung \geq ftabel ($132,133 \geq 3,145$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,804 yang artinya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Bogor sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh faktor lain.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian, penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti lain kedepannya agar mendapat hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

- Penelitian ini hanya meneliti 65 responden saja yang dalam hal ini adalah karyawan PT Sumber Trijaya Lestari Bogor, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
- Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: lingkungan kerja dan disiplin kerja. Masih terdapat banyak variabel dependen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini, misalnya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, stress kerja dan lain sebagainya.
- Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

Saran

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh data terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan maka peneliti akan mencoba mengemukakan beberapa saran. Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh indikator paling rendah yaitu pada pernyataan "Ruang Kerja saya terasa luas" dengan skor rata-rata 2,94. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan ruang kerja yang ada terasa kurang luas sehingga akan membatasi ruang gerak karyawan pada saat bekerja, oleh karena itu maka perusahaan bisa menyediakan ruang gerak yang luas agar hasil kerja karyawan bisa menjadi maksimal.
- Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh indikator dengan pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku" dengan skor rata-rata 4,14. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang berlaku, oleh karena itu maka pihak manajemen bisa menidak tegas para karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP agar bisa lebih disiplin dalam bekerja.
- Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh indikator dengan pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan "Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan saat ini" dengan skor rata-rata 3,97. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, hal ini tentunya akan mengganggu aktivitas pekerjaan yang ada dikarenakan kurang paham nya karyawan dalam bekerja sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk mempelajari pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu pihak manajemen bisa

mempertimbangkan dan mengevaluasi kembali terkait perekrutan karyawan yang akan dilakukan sehingga akan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya.

- d. Saran dari penulis untuk Manajemen PT Sumber Trijaya Lestari guna meningkatkan kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja yang akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan maka dapat dapat diberlakukan sanksi-sanksi sebagai berikut :
- a. Sanksi ringan yaitu teguran lisan berupa peringatan awal seperti tidak memenuhi jumlah target penjualan yang ditentukan perusahaan. Teguran tertulis seperti pelanggaran terulang Surat teguran langsung (STLT) karena sering terlambat masuk kerja .
- b. Sanksi sedang yaitu SP 1,2, dan 3 berupa peringatan tertulis lebih tegas, skorsing sementara berupa karyawan tidak diizinkan masuk kerja. Mutasi dipindahkan posisi atau departemen lain.
- c. sanksi berat yaitu penurunan jabatan dikarenakan , pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemberhentian tidak hormat yang disebabkan oleh kasus pencurian, pengelapan atau tindakan lainnya yang merugikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- [2] Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, Vol. 6(2).
- [3] Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. E-Proceeding of Management, 3(1), 709.
- [4] Cholisoh, Novi, Sedy Zul Friandi, and Grees Wiliam. "Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta." *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science* 5.1 (2019): 44-63.
- [5] Darmadi, D. (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).
- [6] Ferawati, Apfia. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Agora* 5.1 (2017).
- [7] Fahmi. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Anggraini. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Serdang Bedagai. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 1(2).
- [8] Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 507-513.
- [11] Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- [12] Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- [13] Rivai Veithzal (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- [14] Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di Rsud Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- [15] Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Refika Aditama : Bandung.
- [16] Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- [17] Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1-16
- [18] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- [19] Yuliantini, Tine, and Reza Santoso. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 16.2 (2020)