

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HUTAMA SOLUSI INDONESIA CABANG GADING SERPONG

Irma Yani¹, Bunga Astra Gracia²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: irmaynii18@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen01016@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT Hutama Solusi Indonesia, Gading Serpong Branch. The method used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study consisted of 56 individuals, and using a saturated sampling technique, the entire population was selected as the sample, totaling 56 respondents. Data analysis was conducted using SPSS tests, including validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The results of the study show that the work environment has a significant influence on employee performance, with a coefficient of determination of 90.8%, and hypothesis testing yielded a t-count > t-table ($15.058 > 2.005$). Work discipline also has a significant influence on employee performance, with a coefficient of determination of 88.1% and a t-count > t-table ($19.976 > 2.005$). Simultaneously, the work environment and work discipline significantly affect employee performance, with the regression equation $Y = 2.963 + 0.451 X_1 + 0.868 X_2$ and an F-count > F-table ($263.027 > 2.779$). The coefficient of determination of 90.8% indicates that the variables of work environment and work discipline contribute greatly to employee performance, while the remaining 9.2% is influenced by other factors outside the scope of this study. Furthermore, the analysis also revealed that the weakest statement in the employee performance variable was statement number 10: "I feel that the supervision provided in the workplace helps guide me in my work," which only received an average score of 2.96. Therefore, it is recommended that the company continues to maintain a supportive and proportional supervision system so that employees feel comfortable while remaining responsible in carrying out their duties.

Keywords: *Workload, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hutama Solusi Indonesia Cabang Gading Serpong. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang, dan dengan teknik sampling jenuh diperoleh seluruh populasi sebagai sampel, yaitu 56 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji SPSS, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 90,8%, di mana uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel ($15,058 > 2,005$). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi

sebesar 88,1% dan t hitung > t tabel ($19,976 > 2,005$). Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,963 + 0,451 X_1 + 0,868 X_2$ dan nilai F hitung > F tabel ($263,027 > 2,779$). Nilai koefisien determinasi sebesar 90,8% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa pernyataan yang paling lemah dalam variabel kinerja karyawan adalah pernyataan nomor 10, yaitu "Saya merasa pengawasan yang diberikan di tempat kerja membuat saya lebih terarah dalam bekerja," yang hanya memperoleh skor rata-rata 2,96. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan sistem pengawasan yang bersifat mendukung dan dilakukan secara proporsional, agar karyawan tetap merasa nyaman namun tetap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi dari masa ke masa semakin berkembang dan maju, telah merubah banyak aspek kehidupan salah satunya adalah bisnis. Pada era modern saat ini, manusia mempunyai kehidupan dengan segala bentuk aktivitas yang tidak pernah lepas dari kemajuan dan perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi telah memberikan dampak perubahan dalam bidang sosial, ekonomi, dan budaya yang berlangsung dengan cepat. Dengan perkembangan teknologi yang pada saat sekarang ini sangat maju, bidang finansial juga mempunyai perkembangan ke arah yang lebih efisien dan modern. Dengan berkembangnya teknologi harus diimbangi juga dengan kemampuan sumber daya manusia yang lebih kompeten seiring dengan kemajuan jaman.

Selain itu, masalah keamanan juga tidak kalah penting. Kalau di tempat kerja tidak ada CCTV di beberapa area atau sistem keamanan yang kurang memadai, itu bisa meningkatkan risiko terjadinya kejadian atau ancaman. Sebagai contoh, sering terjadi kehilangan helm atau barang diparkiran motor dan mobil, dimana cctv di area tersebut tidak berfungsi dengan baik, dan satpam yang tidak melakukan pengecekan dengan berkeliling mengecek keadaan.

Tabel 1.2
Data Absensi Kehadiran Karyawan
PT. Hutama Solusi Indonesia Cabang
Gading Serpong
Tahun 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata Ratanya	Absen Tidak Hadir			
			Sakit	Alpa	Izin	Terlambat
Januari	56	31	3	4	2	5
Februari	56	28	2	1	1	4
Maret	56	31	3	2	2	3
April	56	30	1	-	3	2
Mei	56	31	4	2	1	4
Juni	56	30	2	3	2	2
Juli	56	31	2	-	1	4
Agustus	56	31	-	3	1	3
September	56	30	1	2	3	-
Okttober	56	31	-	3	2	5
November	56	30	2	4	3	1
Deseember	56	31	2	2	4	-

Sumber: PT Hutama Solusi Indonesia 2025

Tabel 1.3
Data Absensi Kehadiran Karyawan
PT. Hutama Solusi Indonesia Cabang
Gading Serpong

Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata Rata Hari Kerja	Absent Tidak Hadir			
			Sakit	Alfa	Izin	Terlambat
2022	55	312	10	11	17	23
2023	54	312	14	15	21	19
2024	56	312	22	30	25	33

Sumber: PT Hutama Solusi Indonesia 2025

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat Perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Meskipun ada penurunan pada tahun 2022, jumlah hari sakit meningkat lagi di 2023, yang bisa menunjukkan masalah kesehatan atau lingkungan kerja yang perlu ditangani. Peningkatan jumlah hari alpha (tanpa keterangan) dari 11 hari di 2022 menjadi 15 hari di 2023 menunjukkan potensi masalah dalam disiplin atau motivasi karyawan. Tahun 2024 untuk jumlah sakit, alfa, ijin mengalami peningkatan paling signifikan. Jumlah alpha yang meningkat dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak masuk dan tidak melaporkan ke atasan nya. Selain itu jumlah karyawan yang datang terlambat juga mengalami peningkatan di tahun 2024. Hal ini menunjukkan disiplin karyawan yang menurun dan berdampak kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Perilaku tidak disiplin ini bisa mencerminkan pandangan negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan. Sebaliknya, kalau karyawan disiplin, itu bisa menunjukkan bahwa mereka punya persepsi positif terhadap kontrol yang diterapkan oleh atasan. Salah satu penyebab utama indisipliner adalah kurangnya pemahaman tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di perusahaan.

Tabel 1.5

Data Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Solusi Indonesia Cabang Gading Serpong

No	Kriteria	Target	2022	2023	2024
1	Mengerjakan tugas dengan efektif	100%	77%	80%	78%
2	Penyelesaian tugas dengan tujuan Perusahaan	100%	75%	82%	85%
3	Melakukan tugas sesuai standard operating procedure (SOP)	100%	62%	75%	70%
4	Kerjasama antar karyawan	100%	65%	75%	72%
5	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	100%	68%	75%	70%
6	Melakukan tugas sesuai Jobdesc	100%	75%	76%	68%

Sumber: PT. Hutama Solusi Indonesia 2025

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Hutama Solusi Indonesia Cabang Gading Serpong mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan desinstrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel

mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:126) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sesuai dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutama Solusi Indonesia Gading Serpong." Maka populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Hutama Solusi Indonesia Gading Serpong sebanyak 56 karyawan.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:127) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh atau sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 56 orang.

Menurut Sugiyono (2017:82-85) menyatakan bahwa *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap

unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159) "Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi".

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel residual memiliki data berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018:161). Model regresi yang baik dan benar adalah memiliki distribusi data yang bersifat normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Kolmogrov-Smirnov*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10, setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih bisa ditolerir (Ghozali, 2018:107).

- Jika nilai *tolerance* > 0.10 atau VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas.
- Jika nilai *tolerance* < 0.10 atau VIF > 10, maka terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain Ghozali, (2018:137). Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2018:111). Autokorelasi terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) menurut Ghozali (2018:111).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya.

1. Uji t (Parsial)

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t. uji t merupakan uji secara individu terhadap koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan melalui uji T dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai berikut:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.
- b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $\geq 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat akan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji

2. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2017:96) "Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan". Untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. (signifikansi) $< 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$. Maka, Hipotesis diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai sig. (signifikansi) $> 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$. Maka, Hipotesis ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r tabel.

Untuk mengolah uji validitas peneliti menggunakan SPSS versi 24 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikayakan instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu indikator atau kuesioner yang digunakan sebagai jalur pengukuran variabel dapat diandalkan. Kriteria atau syarat untuk menentukan reliabel pernyataan adalah sebagai berikut ini:

- a. Jika nilai *cronbach Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel
- b. Jika nilai *cronbach Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui keakuratan data atau signifikansi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga memungkinkan interpretasi hasil analisis lebih akurat dan efisien, di mana hal tersebut dapat menghindari kelemahan hasil pengujian.

Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS Versi 24 dengan memakai uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel terikat dan bebas terdistribusi normal atau tidak normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai hasil distribusi data yang valid atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi persamaan terdistribusi normal, peneliti menggunakan metode pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika significancy $> 0,050$, maka data dinyatakan normal

- b. Jika significancy $< 0,050$, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.94603617
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.066
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen atau tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan faktor toleransi dan varian inflasi (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Adapun hasil uji normalitas dengan sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Sign.	Tolerance
1 (Constant)	-2.963	1.859		1.594		.117	

Lingkungan Kerja	.451	.113	.338	4.0 03	.0 00	.243	4.1 21
Disiplin Kerja	.868	.114	.645	7.6 41	.0 00	.243	4.1 21

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel "Lingkungan kerja" sebesar 0,243, nilai "disiplin kerja" sebesar 0,243 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF). Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel Lingkungan Kerja sebesar dan variabel disiplin kerja sebesar 4,121. Oleh karena itu, terlihat tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini.

3. Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji Darbin-Watson (DW Test) dan yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 ^a	.908	.905	3.37425	1.559
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,559 yang berada diantara interval 1,550– 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Stand ardized Coeffi cients	T	Sig.
	Unstandardiz ed Coefficients	Beta			
1 (Consta nt)	10.12 4	7.642		1.3 25	.19 1
Lingku ngan Kerja	.191	.174	-.151	- 1.0 96	.27 8
Disiplin Kerja	.165	.105	.217	1.5 72	.12 2

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh

nilai signifikansi sebesar 0,278 dan Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,122 di mana keduanya nilai signifikansi ($Sig.$) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai

Uji Hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Jika nilai t hitung $<$ t tabel : berarti H_0 diterima dan H_a diterima
- b. Jika nilai t hitung $>$ t tabel : berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 24, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.099	2.558	.430	.669
	Lingkungan Kerja	1.200	.080		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(15,058 > 2,005)$ Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung $<$ F tabel: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai F hitung $>$ F tabel: berarti H_0 ditolak dan H_a .

Tabel 4. 7

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5989.422	2	2994.711	263.027	.000 ^b
	Residual	603.435	53	11.386		
	Total	6592.857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(>)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(263,027 < 2,779)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1)

terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,099 + 1,200 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,899 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,808 atau sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(15,058 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brenda U. C. Warongan dan Lucky (2022) dari Universitas Samratulangi dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon*", yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja berpengaruh signifikan, dan secara simultan kedua variabel independen tersebut, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Sarah Dwi pada tahun 2021 universitas pamulang dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan dimana hasil hipotesisnya adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,417 + 1,264 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,939 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,881 atau sebesar 88,1% sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis

diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(19,976 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana (2021) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan*". Hasil hipotesis dalam penelitian tersebut menunjukkan disiplin kerja yang juga berpengaruh positif dan tidak sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prinesza (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,963 + 0,451 X_1 + 0,868 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,953 artinya memiliki hubungan yang Sangat Kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 90,8% sedangkan sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(263,027 > 2,779)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Andre Vernandes pada tahun 2022 dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang*", di mana hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antara pada PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Serta penelitian ini sejalan dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan yang dilakukan oleh Bambang (2022) dimana hasil hipotesisnya mengakat bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,099 + 1,200 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,899 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(15,058 > 2,005)$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,417 + 1,264 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,939 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(19,976 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap

- c. Kinerja Karyawan.
- c. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,963 + 0,451 X_1 + 0,868 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,953 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 90,8% sedangkan sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(263,027 > 2,779)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Apriyanto, 2020. Pengantar Manajemen. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- [4] Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- [5] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [7] Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- [8] Firmansyah, A dan Mahardika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- [9] Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- [10] Ghazali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi

Aksara.

- [12] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [13] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- [14] Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [15] Nikmat, K. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- [16] Nugroho, A. S. (2017). Analisis dan Perencanaan Sistem Informasi, edisi Pertama. Yogyakarta: Trans Tekno
- [17] Robbins, S. P., dan Coulter, M. (2019). Management. United States of America: Pearson Education Inc.
- [18] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- [19] Setiana, A. R. (2022). Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- [20] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.