Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 1, Nomor 4, 2024: 316-331

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG SAMUDERA ANGKASA DI JAKARTA UTARA

[1*]Kamal Meihendra Tri Rahmat, [2]Budhi Prabowo
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: kamalmeihendratrirahmat@gmail.com

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Samudera Angkasa di Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,012 > 1,993). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,767 > 1,993). Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 6,413 + 0,391X_1 + 0,473X_2. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (62,818 > 2,730).
Kata Kunci: : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Bintang Samudera Angkasa in North Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique employed is saturated sampling, with a total of 75 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 46.8% and the hypothesis test results in t calculated > t table or (8.012 > 1.993). The work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 51.3% and the hypothesis test results in t calculated > t table or (8.767 > 1.993). Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 6.413 + 0.391X1 + 0.473X2. The determination coefficient is 63.6%, while the remaining 36.4% is influenced by other factors. The hypothesis test results in F calculated > F table or (62.818 > 2.730).
Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini dan Persaingan yang semakin ketat sehingga menyebabkan Perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangasungan hidup perusahaan. Sekarang ini persaingan antar Perusahaan di era globalasi semakin tinggi sehingga sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien karena sumber daya manusia faktor penting dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan keterampilan. Suatu perusahaan bisa berjalan dengan baik bila sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai.

Modal utama Sebuah perusahaan yaitu untuk menang dalam persaingan global dengan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan tersedianya sumber daya manusia

yang berkualitas ini kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan sehingga sumber daya manusia harus mampu menguasai teknologi dengan cepat terhadap perusahaan untuk menghadapi persaingan. PT. Bintang Samudera Angkasa adalah perusahaan Jasa Pelayanan dan Pengiriman Barang Logistik atau Cargo, Perusahaan ini dipercaya sebagai layanan Pengirimian barang logistik dengan layanan yang berkualitas dan pelayanan yang diunggulkan. Sebagaimana perusahaan lain, sering mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai kinerja karyawan di dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Sehingga peningkatan kinerja dari karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan. Tanpa memiliki disiplin kerja dari karyawan dan tanpa lingkungan kerja yang baik dari perusahaan kinerja karyawan tidak akan maksimal. Ini bentuk usaha konkrit untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik, Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk memperhatikan dengan sungguh para karyawannya agar semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga target yang telah dibuat dapat tercapai.

Perusahaan juga harus semaksimal mungkin memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, kinerja karyawan sangat mempengaruhi setiap perusahan akan selalu berusaha mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan Visi untuk kepentingan untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi juga harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menentukan arah yang akan dituju organisasi dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat organisasi telah berada dijalur yang benar. Dalam Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif PT. Samudera Angkasa.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi rutinitas dan kegiatan utama di semua perusahaan. Dapat kita ketahui bahwa dalam konsep manajemen sumber daya manusia, bahwa manusia itu harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia mengeluarkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang ingin dicapai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan Pengamatan, Tingkat disiplin kerja karyawan PT. Bintang Samudera Angkasa masih terdapat kekurangan karena seringnya karyawan yang datang terlambat masuk kerja, hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan masalah tersebut menunjukan bahwa karyawan kurang disiplin atas peraturan perusahaan.

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Tabel 1. Data Disiplin Kerja pada PT. Bintang Samudera Angkasa Periode Tahun 2021-2023

Tahun			Absensi	Jumlah	Presentase

Copyright © 2024 Pada Penulis

	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Izin	Sakit	Alpha	Terlambat		
2021	75	290	28	39	45	63	175	60,3%
2022	75	290	33	47	53	67	200	68,9%
2023	75	290	29	33	64	82	205	71,7 %

Sumber: PT. Bintang Samudera Angkasa, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat kita lihat presentase absensi dari tahun 2021 sampai dengan 2023 secara keseluruhan dalam kondisi yang semakin kurang baik. Jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan maupun terlambat datang jumlahnya semakin meningkat setiap tahunnya. menunjukan bahwa pengaruhnya tingkat kedisiplinan kerja pada PT. Bintang Samudera Angkasa tidak optimal, maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja PT. Bintang Samudera Angkasa Pada tahun 2021 terdapat 60,3%, pada tahun 2022 jumlahnya 68,9%, pada tahun 2023 mencapai 71,7% dengan tingginya angka ketidakdisiplinan yang dapat dilihat dari data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja dan dapat merugikan Perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melak ukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Selain memperhatikan Disiplin yang terjadi pada karyawan perusahaan, usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin dan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka diharapkan agar karyawan lebih produktif secara terus menerus dalam menjalankan pekerjaannya, karena merasa nyaman dan menyenangkan tempat kerja yang ada sehingga pekerjaan pun terselesaikan secara efektif dan efisisen serta mampu meningkatkan hasil produktivitas sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan.

Dengan kata lain, penilaian ini dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. PT. Bintang Samudera Angkasa sering menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai dasar dari

kenaikan gaji, promosi, bonus, atau bisa juga sebagai dasar untuk melakukan penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan PT Bintang Samudera Angkasa dengan baik dan profesional dapat meningkatkan loyalitas, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efesien,

PT. Bintang Samudera Angkasa perlu menerapkan adanya sikap disiplin kerja dan menerapkan lingkungan kerja yang baik dan situasi yang nyaman bagi karyawan. Menurut (Ginting, 2018: 95) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah teknik kita mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukan dan mendapatkan upah dari pencapaiann dari pekerjaan tersebut.

Melihat fenomena yang terjadi di PT. Bintang Samudera Angkasa, Jakarta Utara tersebut maka perlu ditetapkan standar untuk pemberian disiplin kerja serta lingkungan kerja yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada "PT Bintang Samudra Angkasa".**

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Metode kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018), adalah sebuah metode ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang rasional, empiris, dan sistematis. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif atau statistik, yang kemudian dianalisis untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Jenis penelitian kuantitatif ini sangat sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu menggambarkan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, seperti kepemimpinan dan motivasi, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Samudera Angkasa, yang berlokasi di Wisma Sunter, Jakarta Utara. Pemilihan tempat ini didasarkan pada kebutuhan untuk mendapatkan data yang relevan dan spesifik terkait kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, dimulai dari Desember 2023 hingga Maret 2024. Dalam jangka waktu tersebut, peneliti melakukan berbagai tahapan penelitian yang meliputi penyusunan proposal, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir. Semua tahapan ini dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis secara mendalam dan akurat.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini sangat penting untuk menjamin keakuratan dan relevansi data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan dan motivasi dipilih sebagai variabel bebas (independen), sementara kinerja karyawan dipilih sebagai variabel terikat (dependen). Peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi dan sikap responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Skala Likert dipilih karena mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai sikap dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja, semuanya dirancang untuk memberikan penilaian yang komprehensif mengenai kinerja karyawan di PT Bintang Samudera Angkasa.

Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan reliabel, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi data yang dikumpulkan. Selain itu, peneliti juga melakukan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam analisis data bebas dari penyimpangan yang dapat mengganggu hasil penelitian. Dengan demikian, hasil analisis data yang diperoleh dapat dipercaya dan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui 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 2. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

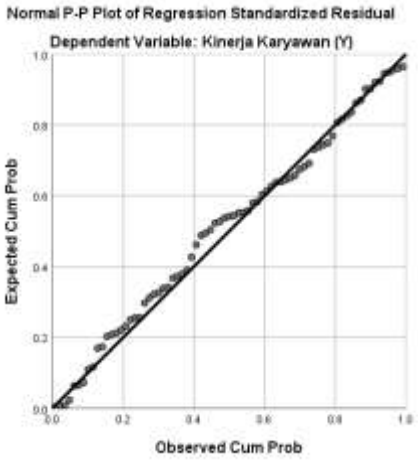
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	0.09	75	.200*	0.982	75	0.36

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

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

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

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

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.413	2.825		2.27	0.03		
	Disiplin Kerja (X1)	0.391	0.079	0.418	4.93	0	0.703	1.422
	Lingkungan Kerja (X2)	0.473	0.082	0.488	5.76	0	0.703	1.422
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,703 dan lingkungan kerja sebesar 0,703 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,422 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,422 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan 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 kriteria pedoman Uji *Darbin-Watson (DW Test)* yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4. 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 hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797[a]	0.636	0.626	2.29	1.808

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Copyright © 2024 Pada Penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,808 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

3. 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:

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

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan *Uji Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.627	1.692		-1.55	0.13
	Disiplin Kerja (X1)	0.089	0.048	0.25	1.87	0.07
	Lingkungan Kerja (X2)	0.031	0.049	0.085	0.64	0.53

a. Dependent Variable: RES2

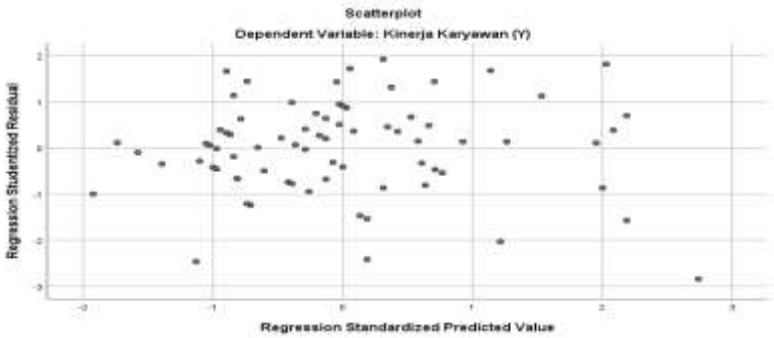
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,066 dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,525 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.3 Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari perngaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X^2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.711	2.916		5.05	0
	Disiplin Kerja (X1)	0.641	0.08	0.684	8.01	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi **$Y = 14{,}711 + 0{,}641X_1$.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 14,711 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,711 poin.
b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,641 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,641 poin.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.522	2.914		4.3	0
	Lingkungan Kerja (X2)	0.694	0.079	0.716	8.77	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi **$Y = 12{,}522 + 0{,}694X_2$.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 12,522 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,522 poin.
b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,694 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,694 poin.

Copyright © 2024 Pada Penulis

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.413	2.825		2.27	0.03
	Disiplin Kerja (X1)	0.391	0.079	0.418	4.93	0
	Lingkungan Kerja (X2)	0.473	0.082	0.488	5.76	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi **$Y = 6{,}413 + 0{,}391X_1 + 0{,}473X_2$.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 6,413 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,413 poin.
b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,391 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,391 poin.
c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,473 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,473 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman tabel berikut:

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations[b]

		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		0
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

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

b. Listwise N=75

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,684 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations[b]

		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		0
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

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

b. Listwise N=75

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797[a]	0.636	0.626	2.29

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684[a]	0.468	0.461	2.749

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,468 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar (100-46,8%) = 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Copyright © 2024 Pada Penulis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716[a]	0.513	0.506	2.63

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,513 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar (100-51,3%) = 48,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797[a]	.636	.626	2.290

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar (100-63,6%) = 36,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

t_{tabel} = tα.df (*Taraf Alpha x Degree of Freedom*)
α = tarif nyata 5%
df = (n-2), maka diperoleh (75-2) = 73, maka t_{tabel} = 1,993 (t tabel terlampir).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi < 0,05.

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.711	2.916		5.045	0
	Disiplin Kerja (X1)	0.641	0.08	0.684	8.012	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,012 > 1,993) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

(b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.522	2.914		4.297	0
	Lingkungan Kerja (X2)	0.694	0.079	0.716	8.767	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,767 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan 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_3 ditolak
2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan df = (n-k-1), maka diperoleh (75-2-1) = 72, jadi F_{tabel} = 2,730 (F tabel terlampir)

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < 0,050.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

H_0 : $\rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_3 : $\rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 419. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.002	2	329.501	62.818	.000[b]
	Residual	377.665	72	5.245		
	Total	1036.67	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (62,818 > 2,730), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 14,711 + 0,641X_1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,684 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,468 atau sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,012 > 1,993). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risza Putri Elburdah (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Arena Argo Andalan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arena Argo Andalan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,0% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (7.505> 1,996

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 12,522 + 0,694X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,513 atau sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,767 > 1,993). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Niken Dwi Larasati, Agussalim M, Meri Dwi Anggraeni (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentawai Anugerah Sejahtera Padang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung 2.379 > t-tabel 2.061

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 6,413 + 0,391X_1 + 0,473X_2**.** Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,797 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (62,818 > 2,730). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ka Annisa, Nur Ahmadi Bi Rahmani, Reni Ria Armayani Hasibuan (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara simultan Displin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel (21.663) > 3,10).

SIMPULAN

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

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 14,711 + 0,641X_1, nilai korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,012 > 1,993). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 12,522 + 0,694X_2 nilai korelasi sebesar 0,716 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,767 > 1,993). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 6,413 + 0,391X_1 + 0,473X_2. Nilai korelasi sebesar 0,797 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (62,818 > 2,730). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media.

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (2 ed.). Bandung: Zanafa Publishing. Alfabeta, Bandung

Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). PengaruhDisiplin Kerja dan Lingkugan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen, 3(1), 851–896.

Arifin, Magfira. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Puuwatu. Skripsi. Universitas Halu Oleo Kendari.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Arikunto Suharmi. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pend Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: teori dan Aplikasi. Yogyakarta: AE Publishing.

Badriyah, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Pena Persada.

Bura, T., Nurdin B., And Sumardi. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kabupaten Tana Toraja". Hasanuddin Journal Of Business Strategy. 1 (4).

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. International Journal of Social Science and Business, 4(1), 144.

Diansyah, I., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Mitra Bangunan Palembang. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP), 7(2), 3911–3918.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. ekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: IRDH.

Elburdah, R. P., & Syafi'ina, Q. N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahanusa Graha Persada. Jurnal Penelitian Bisnis Ekonomi, dan Pendidikan, 3(6), 46–53.

Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang

Gunawan Wibisono, A.A Ketut Sri Asihb, Agus Ketut Riska Mahawira, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali(Studi Pada Astagina Resort Villa And SPA Bali). Journal Research Management (JARMA) Vol. 01 No. 2 Juni 2020: 43 – 50

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS: Center for Academic Publishing Service.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hery. (2018). Analisis Kinerja Manajemen. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

HUZAIMAH, Nurul; WILDAN, Muhammad Alkirom. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata Pada Era Industri 4.0 Di Madura. Jurnal Ilmiah Pariwisata, [S.L.], V. 28, N. 1, P. 79-87, Mar. 2023.

Imbron & Pamungkas, I.B. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Provinsi Jawa – Barat: Grup CV. Widina Media Utama

Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). Jurnal Doktor Manajemen, 4(1).

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kevin Marshall Pandiangan, & Lorina Siregar Sudjiman. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ultra Jaya Milk Industri Pada Tahun 2022. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 3(10), 13-21

Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. Kota Serang - Banten : CV. AA. RIZKY

Larasati, N. D., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Matua Jurnal, 5(4), 212–225.

Noviansyah, N., Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 223–228.

Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Galih Estetika Indonesia. KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 18(4), 554–562.

Pratama, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. Ekonomi Bisnis, 29(1), 47–56. https://doi.org/10.33592/jeb.v29i1.3734

Prihastoto, F. D., & Nugroho, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime International Malang. Jurnal Mahasiswa FEB, 7(2), 1–14.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Ricardianto, P. (2019). Human Capital Management. Bogor: In Media.

Sadikin, A., Misra, I., Hudin,M.S. (2020). PENGANTAR MANAJEMEN DAN BISNIS. Yogyakarta: Penerbit K-Media

Siswanto, B. (2014). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

Supriadi, A., Kusumangingsih., A.,Kohar,. dkk (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Surakarta, Jawa – Tengah.: CV. Tahta Media Group

Widiana, M.E. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. Puwekerto Selatan: CV. Pena Persada.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY