Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 1 Nomor 2, April 2024: 48-65
e-ISSN 3032-6168

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang

Elis Triani Sari[1*], Chotamul Fajri[2], Denok Sunarsi[3], Widia Astuti[4]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: trianisarielis@gmail.com, dosen01717@unpam.ac.id, denoksunarsi@unpam.ac.id, dosen01265@unpam.ac.id

(Diterima: 3 Maret 2024; Direvisi: 15 Maret 2024; Dipublikasikan: 2 April 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Samwon Copper Tube Tangerang. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan kinerja karyawan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi Y = 17,049 + 0,284X1 + 0,294X2. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,605 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 36,9% sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (25,093 > 2,710),). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the production of PT Samwon Copper Tube Tangerang. either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The data analysis methods used are descriptive, data instrument analysis tests, classical assumption tests, quantitative, coefficient of determination tests, and hypothesis tests. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 90 respondents. The research results show that the work environment (X1) and work discipline (X2) have a significant effect on employee purchasing performance with the regression equation Y = 17.049 + 0.284X1 + 0.294X2. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.605, meaning it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution simultaneously is 36.9% while the remaining 65.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of Fcount > Ftable or (25.093 > 2.710). Then H0 is rejected and H3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of the work environment and work discipline on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam bentuk persaingan ini organisasi/perusahaan perlu memiliki sumber daya yang kuat, sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan perusahaan tidak bisa dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangatlah penting. Awalnya sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada juga ahli yang membandingkan SDM dengan (tenaga kerja). Sebagian orang menggabungkan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia kepegawaian, dan lain lain).

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, harapan, keterampilan, pemahaman, dorongan, daya, dan karya (proporsi, selera, dan tujuan). Potensi SDM ini berdampak pada upaya asosiasi untuk mencapai tujuan. Terlepas dari seberapa modernnya inovasi, perkembangan informasi, aksebilitas modal dan material yang memadai, tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena sumber

daya manusia adalah aset yang berperan aktip dalam tugas-tugas organisasi dan proses pengambilan keputusan maka dari itu Perusahaan wajib mengelola serta mengembangkan karyawan yang ada di dalam Perusahaan.

Kinerja SDM dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena bisa dijadikan sebagai dukungan dalam strategi jangka Panjang untuk penunjang penilaian serta mengkontrol dalam peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi target disetiap perusahaan adalah kinerja sumber daya manusianya, apabila kinerja setiap karyawannya baik tentu setiap target dalam perusaan tersebut sudah hampir pasti tercapai.

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam segala pencapaian target perusahaan tentunya harus selalu memperhatikan kinerja karyawan dan lingkungan perusahaan. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik.

PT Samwon Copper Tube Indonesia adalah sebuah pabrik manufaktur berbagai alat elektronik spare part lemari es. PT Samwon Copper Tube Indonesia bekerja sama dengan tiga perusahaan lainnya yaitu PT LG Electronics Indonesia, PT Haier Electrical Appliances Indonesia dan PT 3 Berlian Electric. Produk-produk telah dipasarkan ke seluruh indonesia termasuk kabupaten dan desa-desa dalam 6 tahun ini. Kapasitas produksi saat ini adalah + 2, 400,00 (Dua Juta Empat Ratus Ribu) unit sampai dengan 3, 000,000 (Tiga Juta) unit pertahun. Untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi perusahaan. Perusahaan tersebut berlokasi di Kabupaten Tangerang, dengan luas tanah 100 H_a, bangunan 7.500 M^2. Perusahaan juga akan dilengkapi fasilitas alat uji dan perangkat pendukung lainnya sebagai bentuk investasi dan transfer teknologi dari investor Korea untuk menjaga kualitas dan menunjang kecepatan produksi di massa yang akan datang.

Berdasarkan Observasi dan Riset dari hasil wawancara di lingkup kerja PT Samwon Copper Tube Indonesia ditemukan beberapa masalah yaitu dalam kinerja karyawan yang ditemukan dalam bekerja, karyawan yang sudah memiliki target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap harinya jarang melewati target dan lebih sering kurang dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun masalah-masalah yang terjadi pada PT Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang tersebut yaitu masih ada disiplin kerja yang belum optimal, karena disiplin yang belum optimal menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada didalam perusahaan, artinya mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin yang sudah diterapkan oleh Perusahaan, lalu masih rendahnya produktivitas kerja karyawan, karena kurangnya kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga masih adanya karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, serta masih adanya karyawan yang tidak memenuhi peraturan kerja yang berlaku.

Dalam pencapaian profit atau target perusahaan tentunya PT Samwon Copper Tube Indonesia harus selalu memperhatikan kinerja karyawan. kinerja terhadap PT Samwon Copper Tube Indonesia juga dikategorikan kurang baik, maka dapat dilihat dari kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia masih ada beberapa karyawan yang kinerja nya menurun, penilaian kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan kehadiran. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Dapat dilihat dari tahun 2020 kinerja karyawan mengalami masalah yang signifikan, diketahui ada 20 karyawan yang memiliki kinerja kurang baik karena di tahun itu mulai terdeteksinya *covid19* di Indonesia sehingga pekerjaan yang harusnya selesai dengan waktu yang telah ditetapkan menjadi tertunda karena pada saat itu pemerintah menerapkan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) sehingga para karyawan harus melakukan pekerjaan nya di dalam rumah, yang mengakibatkan beberapa karyawan masih belum terbiasa bekerja di dalam rumah.

Copyright © 2024 Pada Penulis

Lalu di tahun 2021 kinerja karyawan mengalami sedikit peningkatan, dapat dilihat kinerja dengan kriteria cukup ada 11 karyawan dan kinerja yang kurang baik hanya ada 8 karyawan meskipun kinerja tahun 2021 lebih baik dari tahun sebelumnya karena karyawan sudah mulai terbiasa melakukan pekerjaan nya di dalam rumah tetapi ini menjadi persoalan yang harus di selesaikan supaya pada tahun selanjutnya kinerja pegawai dapat berkembang lebih baik bukan malah mengalami penurunan, dapat dilihat di tahun 2022 kinerja karyawan kembali menurun, diketahui kinerja karyawan dengan kriteria yang cukup bertambah menjadi 13 karyawan dan kinerja yang kurang baik juga bertambah jadi 15 karyawan. Tentunya PT Samwon Copper Tube Indonesia ingin kinerja para karyawannya lebih baik lagi agar tercapainya tujuan bersama. Dalam menciptakan kinerja yang baik, perusahaan bisa memberikan suatu lingkungan bekerja yang baik serta menerapkan kedispilinan dalam bekerja yang baik.

Lingkungan kerja penting diperhatikan perusahaan dalam upaya memberikan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dalam hal ini lingkungan kerja memiiki peran yang penting dalam segi berjalannya perusahaan, apabila lingkungan kerja tidak baik maka dapat menyebabkan pekerjaan kurang optimal dan pada akhirnya berdampak pada kinerja bekerja mereka yang cenderung tidak bersemangat dan membosankan, tapi sebaliknya apabila memiliki lingkungan kerja yang baik tentu akan membantu para pekerja atau karyawan dalam membangun semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih bersemangat dalam melaksanakan aktivitas kantor.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Di PT Samwon Copper Tube Indonesia memiliki lingkungan kerja yang bisa dikategorikan kurang baik hal ini bisa dilihat dari hasil observasi yang ditemukan. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Selanjutnya disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan terkait dengan kehadiran karyawan di PT. Samwon Copper Tube Indonesia juga masih bisa dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari tabel 1.4 yang mana pada tahun 2022 terdapat jumlah kehadiran sebagai berikut:

Permasalahan yang dihadapi dalam kinerja karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia pada Tangerang Selatan masih belum terlihat maksimal menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efesiensi dalam melakukan pekerjaan. akibatnya perusahaan harus menerima kerugian, karena kehadiran karyawan yang selalu tidak tepat waktu, sehingga pekerjaan yang tidak selesai harus dikerjakan oleh karyawan lain, dan menyebabkan beban pekerjaan bertambah, selain itu permasalahan yang sering dihadapi dalam kinerja karyawan yaitu terdapat dalam semangat kerja yang menurun dikarenakan kurangnya lingkungan bekerja yang optimal sehingga dapat menurunkan kualitas kerja yang kurang memuaskan atau kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati pada tahun 2017 menunjukan bahwa lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja karywan memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan, pada penelitian lain yang dilakukan oleh Indah Setiani, Dr. Phil. I Ketut Gunawan, M.A, Melati Dama, S.Sos, M.Si juga menghasilkan pengaruh yang signifikan dibagian lingkungan kerja, hal ini menujukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karywan sehingga dapat sangat mempengaruhi terhadap pencapaian perusahaan, atas dasar tersebut maka penulis tertarik dalam mengambil penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samwon Copper Tube Indonesia Tangerang".**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantutatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:126) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2018:173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Sedangkan menurut Handayani (2020:65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan pada bagian produksi PT. Samwon Copper Tube Indonesia yang berjumlah 90 orang.

Menurut Siyoto (2018:52) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:216) menyampaikan bahwa tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Samwon Copper Tube Indonesia yang berjumlah 90 karyawan.

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan "metode pengumpulan data adalah cara ilmiah utuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Menurut Sugiyono (2019:308) "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Safarindo Internusa di Jakarta.

1. Observasi
   Menurut Sugiyono (2019:141) berpendapat "observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi". Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data *(riil)* dan relevan.
2. Kuesioner

Copyright © 2024 Pada Penulis

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:142) berpendapat "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden". Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *Likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

3. Dokumentasi
   Menurut Sugiyono (2019:138) berpendapat "dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu". Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.
4. Studi Kepustakaan (Liberary)
   Menurut Sugiyono (2019:140) berpendapat "studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, disiplin dan norma yang diteliti dan penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah". Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:308) "Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data". Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah perusahaan, visi misi perusahaan..

Menurut Sugiyono (2019:147) "Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penggolongan karakteristik responden peneliti golongkan kedalam 3 (tiga) kategori, yaitu jenis kelamin responden, pendidikan reponden, dan masa kerja responden pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dan diterima dari 90 responden peneliti dapat menggambarkan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	15	16,7 %
Perempuan	75	83,3 %
Total	90	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 16,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 75 orang atau 83,3%.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Ghozali (2019:47) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

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

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science* (*SPSS*) *for windows* Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	10

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,664, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,765 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,724 semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

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.

Berikut Hasil Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang diolah dengan *SPSS* Versi 26:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

Copyright © 2024 Pada Penulis

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94526542
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.029
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pada tabel 4.13 diatas, hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Serta Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. 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.

5. Uji Multikolinieritas

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 Jika nilai *VIF* < 0,10 dan nilai *tolerance value* > 10 maka terjadi gejala multikoliniearitas.
b. Jika Jika nilai *VIF* > 0,10 dan nilai *tolerance value* < 10 maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas.

Adapun uji multikolinieritas dengan menggunakan *SPSS* versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.049	3.099		5.501	.000		
	Lingkungan Kerja	.284	.143	.295	1.989	.050	.330	3.027
	Disiplin Kerja	.294	.129	.339	2.280	.025	.330	3.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,330 dan disiplin kerja sebesar 0,330 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 3.027 dan variabel disiplin kerja sebesar 3.027 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

6. 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 autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari, (2015:88).

Adapun hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan SPSS Versi 26 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	.605[a]	.366	.351	2.979	1.706

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian diatas, Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,706 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

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

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* menggunakan *SPSS* Versi 26 adalah sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.49	1.871		-0.8	0.428
	Lingkungan Kerja	0.071	0.086	0.149	0.819	0.415
	Disiplin Kerja	0.032	0.078	0.074	0.407	0.685

a. Dependent Variable: RES2

Copyright © 2024 Pada Penulis

Sumber: Diolah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,415 dan disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,685 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.

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

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 yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

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 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 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.842	3.152		5.66	0
	Lingkungan Kerja	0.551	0.084	0.573	6.553	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 17,842 + 0,551X_1**.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 7,461 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,842 *point*.
b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,551 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,551 *point.*

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

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	19.984	2.77		7.213	0
	Disiplin Kerja	0.504	0.075	0.581	6.688	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 19,984 + 0,504X_2**.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 19,984 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,984 *point*.
b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,504 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,504 *point*.

Tabel *4.9*

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.05	3.099		5.5	0
	Lingkungan Kerja	0.284	0.143	0.295	1.99	0.05
	Disiplin Kerja	0.294	0.129	0.339	2.28	0.03

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah data SPSS 26

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.20 maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 17,049 + 0,284X_1 + 0,294X_2**. Jadi** dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 17,049 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,049 *point*.
b. Nilai lingkungan kerja (X_1) 0,284 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,284 *point*.
c. Nilai disiplin kerja (X_2) 0,294 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,294 *point*.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations[b]

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.573**
	Sig. (2-tailed)		0
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

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

Copyright © 2024 Pada Penulis

b. Listwise N=90

Sumber: Diolah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,573 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,600 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations[b]

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.581**
	Sig. (2-tailed)		0
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

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

b. Listwise N=90

Sumber: Diolah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,581 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,600 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605[a]	.366	.351	2.979

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,605 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji 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 lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan *program SPSS* Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573[a]	.328	.320	3.049

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah data SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,573 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,3% sedangkan sisanya

sebesar (100-57,3%) = 42,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581[a]	.337	.329	3.029

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

Sumber: diolah data SPSS26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,581 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar (100-58,1%) = 41,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini..

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605[a]	.366	.351	2.979

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

Sumber: diolah data SPSS26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,366 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karaywan sebesar 36,6% sedangkan sisanya sebesar (100-36,3%) = 65,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

1.1.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 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::

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a 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_a ditolak.
2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a 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 (90-2) = 88, maka t_{tabel} = 1,987

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau *ρ value* < *Sig*.0,05.

Copyright © 2024 Pada Penulis

Adapun rumusan hipotesisnya dan hasil Uji Hipotesis menggunakan *program SPSS* 26 sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: ρ1 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha1: ρ1 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.84	3.152		5.66	0
	Lingkungan Kerja	0.551	0.084	0.573	6.55	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah data SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,553 > 1,987) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < *Sig*.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

H0: ρ2 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2: ρ2 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 17 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.98	2.77		7.21	0
	Disiplin Kerja	0.504	0.075	0.581	6.69	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah data SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.28 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,688 > 1,987). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < *Sig*.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 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji 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:

a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima dan Ha3 ditolak.
b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 ditolak dan Ha3 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_{a3} ditolak.

2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

Untuk menentukan besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan df = (n-k-1), maka diperoleh (90-2-1) = 87, jadi Ftabel = 2,710.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau *ρ value* < *Sig*.0,05. Adapaun rumusan hipotesisnya dan hasil Uji Hipotesis menggunakan *program SPSS* 26 sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.351	2	222.675	25.093	.000[b]
	Residual	772.038	87	8.874		
	Total	1217.389	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: diolah data SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau (25,093 > 2,710), hal ini juga diperkuat dengan *ρ value* < *Sig*.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 lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel lingkungan kerja dari 90 responden memberikan penilaian yang beragam.

Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel lingkungan kerja rata-rata skor sebesar 3.73 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 59,89% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 40,11%

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel disiplin kerja dari 90 responden memberikan penilaian yang beragam.

Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3.65 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 55,77% dan responden yang menjawab kurang gencar, tidak gencar dan sangat tidak gencar mencapai 44,22%.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kinerja karyawan dari 90 responden memberikan penilaian yang beragam.

Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel kinerja karaywan diperoleh rata-rata skor sebesar 3.84 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 69,23% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 30,78%.

Copyright © 2024 Pada Penulis

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 7,461 + 0,810X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,573 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,573 atau sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,553 > 1,987). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 15,007 + 0,624X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,581 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,581 atau sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,688 > 1,987). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja 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 kinerja karyawan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi Y = 17,049 + 0,284X_1 + 0,294X_2**.** Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,605 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 36,9% sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (25,093 > 2,710),). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

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

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai persamaan regresi Y = 7,461 + 0,810X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,573 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,573 atau sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,553 > 1,987). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai persamaan regresi Y = 15,007 + 0,624X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,581 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,581 atau sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,688 > 1,987). Dengan demikian H0 ditolak

dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukan dengan nilai persamaan regresi Y = 17,049 + 0,284X1 + 0,294X2. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,605 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 36,9% sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (25,093 > 2,710). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pengambilan data, dengan jumlah responden yang hanya 90 karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam menjawab pendapat responden dalam kuesioner.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh pada penelitian yang 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:

1. Disarankan perusahaan dapat menggunakan penerangan sesuai dengan kebutuhan penerangan dalam ruang kerja.
2. Disarankan atasan dapat lebih tegas kepada setiap karyawan yang melanggar suatu peraturan guna menerapkan kedisiplinan yang baik.
3. Disarankan Perusahaan sebaiknya memulai dengan mengevaluasi ulang standar kerja yang ada. Penting untuk memastikan bahwa standar tersebut realistis dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Selanjutnya, perusahaan dapat meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi standar kerja tersebut.
4. Bagi peneliti selanjutnya
   Hendaknya peneliti dapat memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi-informasi yang lebih baik dan lengkap terkait penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distibusi Wilayah I Jakarta, *Jurnal Kreatif Univeritas Pamulang*, Vol.3 No.1, ISSN: 2598-9502.

Abdullah, (2016). *Etika pendidikan.* Talang Jambi: PT. Raja Grafindo.

Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Andi Supangat (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriftif, Inferensi dan Non Parametic,* Edisi Pertama, Jakarta Selatan: Kencana Prenada Media Group.

Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, Vol.1 No.1.

Angga Pratama (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, *Jurnal Semarak* Vol.3 No.2, Universitas Pamulang.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Anoraga, Panji (2019) *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Ardana, I Komang dkk. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bachtiar Arifudin Husein (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro, *Jurnal Ilmiah Distrubsi Bisnis*, Vol.1 No.1, Univeritas Pamulang.

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.

Darmadi (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin *Kerja* Terhadap Kinerja. Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3, No.3. ISSN: 2598-9545.

El Hasan, S. S., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2024). Pelatihan Pembuatan Video Promosi pada Komunitas Pedagang Daring di Kelurahan Cipinang Besar Selatan, Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, *4*(1), 15-20.

Fajri, C., & Heikel, M. (2023). Influence of work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT Bank Negara Indonesia Tbk Tangerang KCU. *Enrichment: Journal of Management*, *13*(1), 284-291.

Fransiska Deci Natalia, Umi Rusilowati (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Cabang Cinere, *Jurnal Kreatif Univeritas Pamulang*, Vol.1 No.1, ISSN: 2339-0689.

Ghozali, Imam (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,* Edisi Kelima, Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hery. (2018). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.

Imam Ghozali *Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya*

Istijanto (2016) *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta Selatan: PT. Gramedia Pustaka.

Komarudin (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Dedpok, *Jurnal Jenius Univeritas Pamulang*, Vol.1 No.2, ISSN: 2339-0689.

Mangkunegara, Prabu Anwar. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.

Marendra, I. G., Permatasari, R. J., & Fajri, C. (2023). Analysis of the Influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at CV. Mitra Rajaya South Jakarta. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, *1*(7), 681-692.

Mulyadi (2019), Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan, *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang*, Vol.1 No.3, ISSN: 2622-8882.

N. Lilis Suryani (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Tekonologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan, *Jurnal Kreatif*, Vol.6 No.2, Universitas Pamulang.

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.

Ririn Virgiani Bahri, (2019) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Kreasi Sandang Mandiri Jakarta Utara. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Eprints Unpam

Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Safroni, Ladzi. (2019). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia.* Surabaya: Aditya Media Publishing

Salam, Burhanuddin. (2014). *Pengantar Filsafat.* Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Siagian, Sondang *(*2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi. Aksara

Singgih Santoso (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta Selatan: PT Elex Media Komputindo.

Singgih, Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Stonner (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.

Sudjana (2014) *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.

Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung:* Alfabeta.

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D,* Bandung*:* Alfabeta.

Suharsimi Arikunto (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Selatan: Rineka Cipta.

Suherman, Wawan (2019) *"Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*", Yogyakarta: FIK UNY.

Sunyoto, Danang (2020) *Perilaku Organisasi.* Senturan Utara, Sleman, Yogyakarta: penerbit CAPS.

Sutrisno, Edi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wijandari, A., Arifin, S., Haryadi, R. N., & Kumala, D. (2023). Culinary Creations for the Development of MSMEs in Creating Traditional West Cikalong Foods and Drinks. *Pasundan Community Service Development*, *1*(2), 25-28.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY