



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (*Department Stockfit*) Tangerang Selatan

Nurul Hikmah Islamiawati ^{1*}, Catur Galuh Ratnagung ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: nurulhikmahi2205@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Work Environment, Work Discipline, Work Productivity

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the influence of compensation and work discipline on the performance of employees at PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan. This study employs a descriptive quantitative method. The respondents of this study are all employees at PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan, with a population of 70 (Seventy) employees, all of whom are included in the sample for this research. The research instrument uses a questionnaire to collect data from the Work Environment Variable, Work Discipline Variable, and Employee Performance Variable. The results show that the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t count value being greater than the t table (9.227 > 1.995) and the significance value being less than 0.05 (0.000 < 0.05), leading to the rejection of H0 and acceptance of H1. This indicates a positive and significant influence of the Work Environment on employee performance. Work Discipline also has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the t count value being greater than the t table (12.478 > 1.995) and the significance value being less than 0.05 (0.000 < 0.05), leading to the rejection of H0 and acceptance of H2. This indicates a positive and significant influence of work discipline on employee performance. Both the Work Environment and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance, as demonstrated by the F count value being greater than the F table (79.917 > 3.13) and the significance value being less than 0.05 (0.000 < 0.05).

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan, dengan populasi yang berjumlah 70 (Tujuh Puluh) orang karyawan dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (9,227 > 1,995) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (12,478 > 1,995) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga ditolak H₀ dan H₂ diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan F hitung > F tabel (79,917 > 3,13) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun Perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan Perusahaan. Berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya akan mempengaruhi output yang bersangkutan. Mengingat perannya yang penting bagi Perusahaan, maka Perusahaan perlu melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan suatu kepuasan kerja terhadap karyawan.

Peranan sumber daya manusia yang sedemikian sangat berharga bagi Perusahaan dan dalam kondisi lingkungan dunia usaha sekarang ini dimana tingkat persaingan antar sumber daya manusia sangatlah tinggi, manajemen Perusahaan mampu memilih, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap tujuan Perusahaan. Hal ini akan terlihat dari hasil penilaian kerja setelah para pekerja melaksanakan tugas pokoknya satu periode tertentu.

PT Pratama Abadi Industri adalah produsen sepatu merek NIKE terkemuka di Indonesia, sudah berpengalaman lebih dari 34 tahun sebagai kontraktor Sepatu Olahraga merek terkemuka di dunia. Lokasi kami beralamat Jl. Raya Serpong Km 7 Pakualam Serpong Tangerang Selatan, Banten 15310, Sukabumi Jawa Barat dan Brebes. Berdasarkan para penelitian didapatkan data dari PT. Pratama Abadi Industri pada bagian sumber daya manusia sebagai bagian yang mengelola seluruh personel dalam organisasi. PT. Pratama Abadi Industri bertekad untuk konsisten menjaga kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek diperlukan dengan kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Pratama Abadi Industri harus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan observasi penilaian kinerja pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit) terjadi penurunan pada tahun 2023 pada penelitian kinerja yang diharapkan oleh Perusahaan. Berdasarkan hasil observasi PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit) terkait dengan kinerja karyawan, yaitu penulis menemukan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal. Masih kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi. Oleh karena itu, maka perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja guna bagaimana menentukan standar kinerja tersebut dapat diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama mengenai pekerjaan itu.

Lingkungan kerja pada PT. Pratama Abadi Industri memiliki permasalahan dari tata letak ruangan yang berantakan karena berdasarkan observasi dilakukan peneliti melihat tata letak barang seperti kardus, meja, kursi, box ausol yang kurang rapi dalam menata ruangan. Suhu ruangan kerja masih panas dikarenakan ada beberapa sudut tempat kerja yang tidak terkena angin oleh kipas blower. Masih terdapat beberapa suara bising dari beberapa mesin yang digunakan untuk membuat produksi sepatu.

Berdasarkan data absensi karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit) menunjukkan bahwa pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 secara keseluruhan dalam kondisi yang belum optimal. Dengan tingginya angka ketidakdisiplinan yang dapat dilihat dari data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja dan dapat

merugikan perusahaan. Selain data absensi ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan adalah dengan tidak memakai seragam yang memiliki tanda pratama di atas sebelah kiri baju dan juga tidak memakai id card. Dari fenomena tersebut memungkinkan adanya karyawan yang tidak mengerti pentingnya kedisiplinan bagi perusahaan agar dapat menunjang kinerja agar lebih baik. Dari data di atas tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrument pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Selain taat kepada aturan waktu, taat terhadap peraturan Perusahaan merupakan instrument yang penting juga dalam menilai tingkat kinerja karyawan.

Dari permasalahan di atas, lingkungan kerja dan disiplin kerja memegang peran penting dalam kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja kurang maka kinerja karyawan juga menurun dan target perusahaan tidak dapat tercapai. Jika perusahaan tidak menginginkan hal tersebut terjadi ditahun yang akan datang maka perlu melakukan perubahan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik guna pencapaian suatu tujuan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:56:109) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja dalam suatu Perusahaan”. Menurut Sedarmayanti (2020:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Sedangkan Nitisemito (2019:197) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music dan sebagainya”. Menurut Moekijat (2019:136) menyampaikan bahwa “lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya”. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Schultz (2019:405) “lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja”. Sedangkan menurut Wakhid (2019:66) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja ginakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

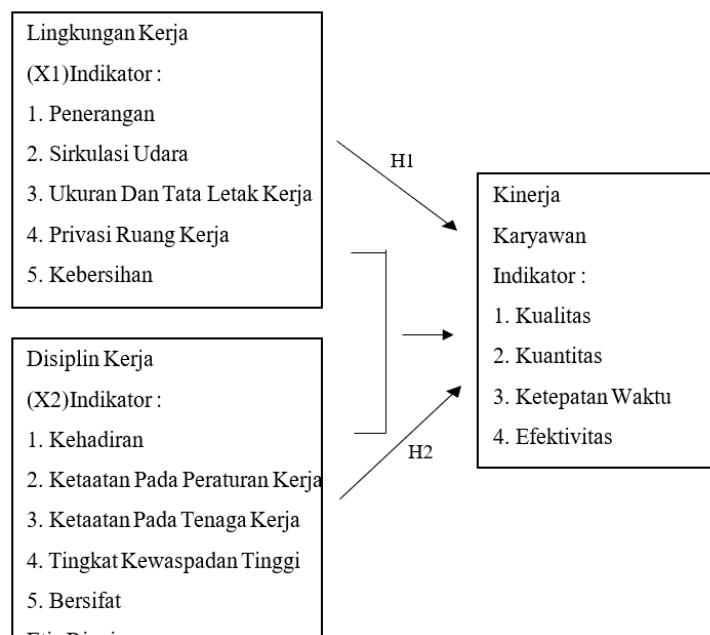
Disiplin Kerja

Hasibuan dalam Supomo (2019:133), menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik diaiplin karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Hasibuan (2019:193) mengklaim bahwasanya “Disiplin berarti sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang relevan.” Sementara, Hamali (2018:214) beropini “disiplin dalam arti sempit biasanya terkait dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan, yang dilakukan ketika upaya pendekatan konstruktif gagal, sebenarnya hanya sebagian dari masalah disiplin.” Menurut Siswanto dalam Supomo (2019:133), “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik

secara tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam konteks prestasi kerja, menurut Gomer dalam Fauzi (2020:2), adalah suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau Tindakan yang dilakukan. Sedangkan menurut Siagian dalam Fauzi (2020:2), “prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan. Kinerja menurut Wibowo dalam Yulianto (2020:8) merupakan hasil kerja beserta proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung. Menurut Mangkunegara dalam Yulianto (2020:8) ‘kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan’. Hasibuan dalam Sudaryo (2019:203) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya”. Philip Moon dalam Sudaryo (2019:203) mengatakan bahwa “kinerja karyawan ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi”. Kinerja karyawan dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi atau institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar dan tolak ukur sejauh mana keberhasilan sesuatu organisasi atau institusi. Menurut Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diterima.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit)
- H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit).
- H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dibutuhkan dari objek dalam penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari setiap variabel. Menurut Sodik dalam Hardani (2020:240) "penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian- bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya". Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Pratama Abadi Industri Jl. Raya Serpong Km.7 Kamurang Atas, Paku Alam, Serpong Utara. Tangerang Selatan, Banten 15320. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana menurut Sugiyono (2019:82) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Seperti yang diketahui, peneliti ingin menjadikan karyawan PT. Pratama Abadi Industri (Departement Stockfit) sebagai responden, artinya dalam penelitian ini penulis mengambil 70 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan masing-masing variabel penelitian dalam bentuk distribusi frekuensi, persentase, mean, dan standar deviasi. Sedangkan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 12.109	3.045		3.977	0.000
	Lingkungan Kerja .781	.085	.746	9.227	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 12,109 + 0,781X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 12,109 nilai ini menunjukkan bahwapaada saat Lingkungan Kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,109. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,781 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,781 satuan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 9.283	2.480		3.743	.000
	Disiplin Kerja .759	.061	.834	12.478	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 9,283 + 0,759X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 9,283 nilai ini menunjukkan bahwapaada saat Disiplin Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,283. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,759

(positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,759 satuan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	8,151	2,593	3,143	0,002
	Lingkungan Kerja	0,175	0,125	1,398	0,167
	Disiplin Kerja	0,632	0,109	5,808	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 8,151 + 0,175X_1 + 0,632X_2$

- Konstanta sebesar 8,151 artinya jika variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 8,151.
- Nilai regresi 0,175X₁ (positif) artinya apabila variable Lingkungan Kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X₂) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,175 satuan.
- Nilai regresi 0,632X₂ (positif) artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X₁) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,632 satuan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations				
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1		.746**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N	70		70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.746**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	70		70

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

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1		.834**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N	70		70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.834**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	70		70

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

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,834 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.696	2.59456

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.549	3.15783

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,556 maka dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% (100% - 55,6% = 44,4%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.692	2.61268

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,696 maka dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% (100% - 69,6% = 30,4%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.696	2.59456

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,705 maka dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% (100% - 70,5% = 29,5%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 10 Hasil Uji T Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	B	Std. Error	Coefficients ^a			
			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	
1	(Constant)	12.109	3.045		3.977	0.000
	Lingkungan Kerja	.781	.085	.746	9.227	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai t hitung $9,227 > t$ tabel 1,995 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji T Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 9.283	2.480		3.743	.000
	Disiplin Kerja	.759	.061	.834	12.478.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai t hitung $12,478 > t$ tabel 1,995 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 1075.958	2	537.979	79.917	.000 ^b
	Residual 451.027	67	6.732		
	Total 1526.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung $79,917 > F$ tabel 3,13 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1 Lingkungan Kerja dan variabel Y KinerjaKaryawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit). Hal ini di buktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$ yaitu $Y = 12.109 + 0.781(X1)$. Persamaan regresi ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,746 yang berada pada rentang 0,600 - 0,799 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,556 yang dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,6% sedangkan sisanya 44,4% ($100\% - 55,6\% = 44,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa niai thitung $9,227 > t$ tabel 1,995 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit). Hasil penelitian ini diperkuat atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsel Mario Minggu, Victor P.K Lengkong dan Farlane S. Rumokoy (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X2 Disiplin Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan pada PT.

Pratama Abadi Industri (Department Stockfit). Hal ini di buktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$ yaitu $Y = 9,283 + 0,759 (X2)$. Persamaan regresi ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,834 yang berada pada rentang 0,800 – 1,000 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,696 yang dapat di simpulkan bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% (100% - 69,6% = 30,4%) dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai hitung $12,478 > t$ tabel 1,995 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit). Hasil penelitian ini diperkuat atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Ryan Pradipta, Anwar Musadad (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit). Hal ini di buktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yaitu $Y = 8,151 + 0,175X_1 + 0,632X_2$. Persamaan regresi ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,839 yang berada pada rentang 0,800 – 1,000 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,705 yang dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% (100% - 70,5% = 29,5%) dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji f) menunjukkan bahwa nilai hitung $79,917 > f$ tabel 3,13 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit). Hasil penelitian ini diperkuat atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liawati dan Widowati (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana yaitu $Y = 12,109 + 0,781X_1$ dan hasil uji hipotesis (T) yang menunjukkan nilai hitung sebesar 9,277 yang mana nilainya lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 ($hitung = 9,277 > t$ tabel 1,995) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit). 2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana yaitu $Y = 9,283 + 0,759X_2$ dan hasil uji hipotesis (T) yang menunjukkan nilai hitung sebesar 12,478 yang mana nilainya lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 ($hitung = 12,478 > t$ tabel 1,995) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$

maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana yaitu $Y = 8,151 + 0,175X_1 + 0,632X_2$ dan hasil uji hipotesis (F) yang menunjukkan nilai fhitung sebesar 79,917 yang mana nilainya lebih besar dari ftabel sebesar 3,13 ($fhitung = 79,917 > ftabel 3,13$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri (Department Stockfit).

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Grava Media.

Bintoro, & Daryanto. (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty Tbk). JENIUS, 3(3).

Fayol, H. (2017). Manajemen Public Relations, Fungsi-Fungsi Manajemen. Jakarta: PT. Elex Media.

Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen, Edisi Ke-1. Yogyakarta: Deepublis.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Hardani, Dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.

Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. JMBI UNSRAT: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 7(1).

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Junaedi, & Dinantara, M. D. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup di Serpong. Jurnal, 1(1).

Karmitasari, L., & Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Surya Sejati Serpong. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Medan: Rajagrafindo Persada.

Liawati, & Widowati. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa. *Jurnal ARASTIRMA*.

M., Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).

Moekijat. (2019). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BFFE.

Nitisemito, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith.

Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia. *Jurnal*, 18(4).

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rafiie, S. A. K. (2017). *Manajemen Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: In Media.

Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2).

Rivai, Z., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Samsudin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Shalahuddin. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah STIE Widya Praja Tanah Grogol Kalimantan Timur*, 1(1).

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

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

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

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*, 3(1).

Syahza, A. (2021). Metodologi Penelitian, Edisi Revisi. Pekanbaru: Unri Press.

Wibowo, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A. De Ro.

Wibowo, H. (2020, 8 Agustus). Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19.

Yurasti, & Putri, R. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2).