

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan

Andri Ahmad Kurniawan^{1*}, Kenny Astria²

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

* Corresponding author: andrewkurniawan33@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p> <p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara parsial pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 56 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,900 + 1,050X_1$ dan nilai thitung $6,767 > t_{tabel} 2,0057$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,547 + 0,918X_2$ dan nilai thitung $5,917 > t_{tabel} 2,0057$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,134 + 0,724X_1 + 0,452X_2$, nilai korelasi sebesar 0,714, nilai koefisien determinasi sebesar 51%, serta nilai thitung $27,585 > f_{tabel} 3,17$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p> <p>Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>The purpose of this study was to determine partially the positive and significant influence of work discipline variables on employee performance, work environment variables on employee performance and simultaneously work discipline and work</i></p>

*environment variables on employee performance at PT Jaya Bersama Kuliner South Jakarta. This type of research is quantitative. The sample used is a saturated sample technique totaling 56 employees. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques using descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-test and f-test. The results of the study show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between work discipline and employee performance at PT Jaya Bersama Kuliner South Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 5.900 + 1.050X_1$ and the value of *thitung* $6.767 > ttabel 2.0057$ with a significance of $0.000 < 0.05$. (2) Partially, there is a positive and significant influence between the work environment and employee performance at PT Jaya Bersama Kuliner, South Jakarta. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 21.547 + 0.918X_2$ and the value of *thitung* $5.917 > ttabel 2.0057$ with a significance of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is a positive and significant influence between work discipline and work environment on employee performance at PT Jaya Bersama Kuliner South Jakarta, this is proven by the multiple linear regression equation $Y = 5.134 + 0.724X_1 + 0.452X_2$, a correlation value of 0.714, a determination coefficient value of 51%, and a *fhitung* value of 27.585 > *ftabel* of 3.17 with a significance level of $0.000 < 0.05$.*

How to cite: Kurniawan, A.A, & Astria, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 620-630.



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. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya manusia yang unggul dan amanah adalah salah satu variabel besar yang mempunyai dampak besar terhadap kesejahteraan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang andal dan unggul ini akan mampu mengelola segala tantangan yang mungkin timbul selama masa peralihan, khususnya dalam konteks bisnis atau organisasi. Perusahaan harus mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan zaman seiring dengan perkembangannya. Menavigasi berbagai hambatan dan perubahan internal dan eksternal yang akan terjadi. Karenanya, sektor komersial membutuhkan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi, terutama yang mampu memberikan kinerja unggul.

PT Jaya Bersama Kuliner adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Food and Beverage* yang menghasilkan produk makanan-makanan indonesia serta minuman berjenis kopi dan tanpa kopi serta memberikan *Knowledge Sharing* terkait informasi dalam bidang *Hospitality*, didalam menjalankan aktifitasnya dituntut untuk memberikan Inovasi yang baik terhadap makanan dan minuman yang disajikan, keterampilan dan pengetahuan karyawan sangat diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan, dan karyawan pun dituntut untuk bekerja sebaik mungkin agar tujuan perusahaan tercapai.

Afandi (2018:83) mencirikan kinerja sebagai kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan tetap mematuhi berbagai undang-undang dan tugas untuk mencapai tujuan bisnisnya, sepanjang peraturan ini tidak dipenuhi, konflik hukum atau moral dan etika. Sutrisno (2018:123) menegaskan bahwa kinerja pekerja merupakan hasil usaha pekerja, diukur dari output, produktivitas, kolaborasi, dan waktu yang dihabiskan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut para ahli, kinerja adalah ukuran kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Jika orang tersebut memenuhi tujuan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, kinerjanya dianggap dapat diterima dan memuaskan. Salah satu metode evaluasi yang umum dilakukan secara sistematis untuk menilai kinerja karyawan adalah melalui penilaian kerja. Jika nilai penilaian kerja karyawan melebihi prestasi kerja yang diharapkan, maka program kerja karyawan dianggap berhasil.

Disiplin dalam manajemen SDM memegang peranan penting karena berkaitan langsung dengan kinerja karyawan yang dapat dicapai. Tingkat disiplin karyawan menjadi indikator utama dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Disiplin bertindak sebagai mekanisme peringatan bagi anggota staf yang mungkin ragu untuk mengubah perilaku atau karakteristik yang tidak memenuhi persyaratan perusahaan. Oleh karena itu, ketika seorang pekerja merasa bertanggung jawab atas tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, maka dianggap ia mempunyai disiplin yang kuat. Sutrisno (2019:86) menyatakan “Perilaku atau sikap seorang pegawai terhadap kebijakan dan prosedur lembaga ditunjukkan melalui kedisiplinannya.”. Kedisiplinan yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga mempertahankan dan meningkatkannya menjadi suatu tantangan yang sulit. Disiplin sering kali merupakan akibat dari ketidaktahuan karyawan terhadap peraturan, pedoman, dan kebijakan yang relevan. Program orientasi karyawan yang mencakup seluruh peraturan, prosedur, dan salah satu solusi untuk masalah ini adalah dengan menetapkan pedoman yang harus diikuti dan tindakan hukuman jika melanggarnya.

Selain tidak menaati aturan dalam bekerja, hal lain yang dapat membuat karyawan menjadi kurang produktif adalah rasa tidak nyaman dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja individu mencakup seluruh elemen di sekitarnya yang mungkin mempengaruhi produktivitasnya. Hal ini mencakup hal-hal seperti suhu, kelembapan, aliran udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, pembersihan area kerja, dan ketersediaan peralatan yang tepat untuk pekerjaan tersebut. Masih rendahnya lingkungan kerja karyawan PT Jaya Bersama Kuliner, mulai dari kebersihan kurangnya petugas kebersihan dan menyebabkan banyak area lingkungan yang tidak terjangkau oleh petugas kebersihan, penerangan atau pencahayaan kurang baik menyebabkan sulitnya membedakan barang-barang kantor, tenaga keamanan masih kurang untuk area kantor yang cukup luas, suara bising yang diakibatkan kantor berada didekat jalan raya yang sangat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan, sirkulasi udara yang cukup agar pertukaran udara baik dan agar karyawan tetap sehat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara parsial pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah “Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi

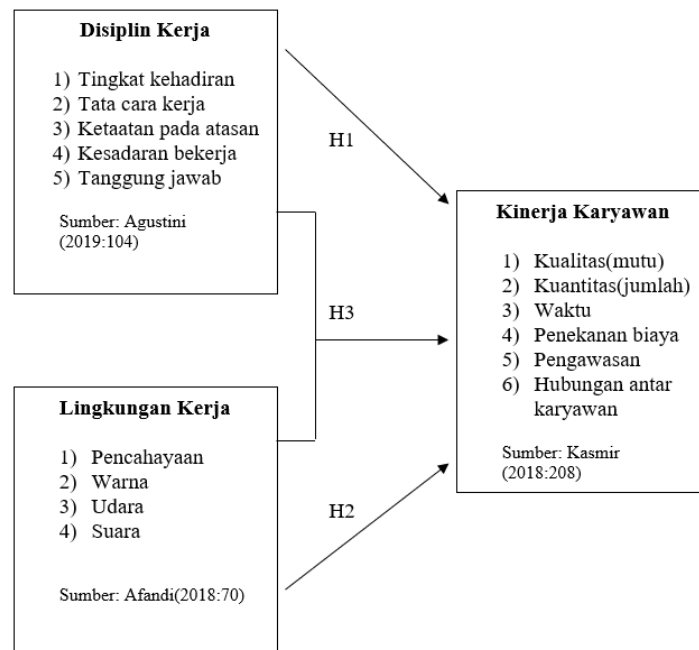
dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Lingkungan Kerja

Enny (2019: 56) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan 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

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan di PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan yang beralamat di plaza 2 pondok indah jalan metro pondok indah nomor 35. Dalam penelitian ini, populasi pada umumnya mencakup seluruh karyawan PT Jaya Bersama Kuliner yang berjumlah 56 orang. Maka jumlah sampel yang dijadikan sebagai objek penelitian ini berjumlah 56 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Koefisien Korelasi product moment (Korelasi Pearson)

Tabel 1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi(Secara Parsial) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Disiplinkerja	Kinerjakaryawan
Disiplinkerja	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerjakaryawan	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Menurut Tabel 1, koefisien korelasi sebesar 0,677, yang, menurut pedoman interpretasi yang relevan, berada pada rentang “0,60-0,799”, menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi(Secara Parsial) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		LingkunganKerja	Kinerjakaryawan
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerjakaryawan	Pearson Correlation	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Menurut Tabel 2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,627. Menurut pedoman interpretasi yang relevan, nilai ini berada dalam rentang "0,60-0,799". Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) berada pada taraf hubungan yang kuat.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi(Secara Simultan)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.714 ^a	.510	.492	3.721	.510	27.585	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien korelasi sebesar 0,714, artinya korelasi antara disiplin kerja X1 dan lingkungan kerja X2 secara simultan dengan kinerja karyawan Y berada pada taraf hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (secara parsial) Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.449	3.874

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Dari Tabel 4, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,459. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 45,9%.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (secara parsial) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.382	4.102

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Dari Tabel 5, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,393. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 39,3%.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Secara Simultan) Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.492	3.721

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Dari Tabel 6, nilai koefisien determinasi (R-square) tercatat sebesar 0,510. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa total tingkat kontribusi dari disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,0%.

Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja(X1) lingkungan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y):

Tabel 7 Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.900	6.908		.854	.397
	DisiplinKerja	1.050	.155	.677	6.767	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 7, hasil perhitungan tersebut menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 5,900 + 1,050X_1$ Jika nilai $X_1 = 0$, maka didapat $Y = 5,900$.

Ini berarti nilai a atau konstanta adalah 5,900. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja tidak meningkat nilai $X_1 = 0$, kinerja karyawan tetap sebesar 5,900. Koefisien regresi b sebesar 1,050 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 1,050..

Tabel 8 Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.547	5.263		4.094	.000
	LingkunganKerja	.918	.155	.627	5.917	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 8, hasil perhitungan tersebut menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 21,547 + 0,918X_2$ Jika nilai $X_2 = 0$, maka didapat $Y = 21,547$. Ini berarti nilai a atau konstanta adalah 21,547. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja tidak mengalami peningkatan nilai $X_2 = 0$, kinerja karyawan tetap sebesar 21,547. Koefisien regresi b sebesar 0,918 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,918.

Uji Regesi Linier Berganda

Tabel 9 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.134	6.643		.773	.443
	DisiplinKerja	.724	.204	.467	3.553	.001
	LingkunganKerja	.452	.192	.309	2.352	.022

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Dari tabel 9 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1. x1 + b2. x2$$

$$= 5,134 + 0,724X_1 + 0,452X_2$$

- 1) Nilai $a = 5,134$ artinya jika seluruh variabel bebas tetap maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 5,134.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,724, yang menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,724 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah 0,452, yang berarti bahwa jika nilai lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah.

Dengan menafsirkan persamaan tersebut, koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,724 dan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,452 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 10 Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.900	6.908		.854	.397
	DisiplinKerja	1.050	.155	.677	6.767	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan tabel 10 terlihat nilai signifikansi disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,767 >$ nilai t tabel $2,0057$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. . Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.547	5.263		4.094	.000
	LingkunganKerja	.918	.155	.627	5.917	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan tabel 11 terlihat nilai signifikansi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,917 >$ nilai t tabel sebesar $2,0057$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Uji F(Secara Simultan) Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.023	2	382.011	27.585	.000 ^b
	Residual	733.960	53	13.848		
	Total	1497.982	55			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 12 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar $27,585$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Karena *fhitung* $>$ *ftabel* ($27,585 > 3,17$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung variabel terkait disiplin kerja sebesar $6,767$ lebih besar dari nilai t kritis sebesar $2,00575$ sehingga menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik. $0,000$ kurang dari $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₁) berperan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, didapatkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,917, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00575, dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan SPSS, didapatkan nilai F hitung sebesar 27,585 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, nilai F tabel sebesar 3,17. Oleh karena itu, nilai F hitung $27,585 >$ nilai F tabel 3,17 dan nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05, dengan persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 5,134 + 0,724X_1 + 0,452X_2$ Ini berarti bahwa kinerja karyawan tanpa dukungan disiplin kerja dan lingkungan kerja (konstanta) sebesar 5,134, dan setiap perubahan atau peningkatan dalam variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja akan menentukan tingkat kinerja karyawan. Untuk setiap kenaikan skor kinerja karyawan, variabel disiplin kerja naik satu poin sebesar 0,724, dan setiap kenaikan satu poin pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,452 akan menghasilkan peningkatan skor kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja kurang baik, kinerja karyawan akan menurun. Hal ini berlaku baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Berdasarkan perumusan masalah, besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 51%, sementara 49% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

KESIMPULAN

Pertama, studi regresi dengan variabel $Y = 5,900 + 1,050X_1$ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasinya sebesar 0,677. Hal ini menunjukkan besarnya keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Dengan menggunakan uji hipotesis diketahui t hitung $>$ t tabel atau ($6,767 >$ 2,00575). Hasilnya, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima, hal ini menunjukkan pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi $Y = 21,547 + 0,918X_2$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Nilai korelasinya sebesar 0,627. Hal ini menggambarkan betapa kuatnya keterkaitan kedua variabel tersebut. Melalui pengujian hipotesis diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel atau ($5,917 >$ 2,00575). Dengan demikian H_0 ditolak sedangkan H_2 diterima, hal ini menunjukkan betapa besar pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 5,134 + 0,724X_1 + 0,452X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,714 menunjukkan adanya hubungan yang cukup tinggi antara ketiga variabel tersebut. Hal ini ditentukan melalui pengujian hipotesis bahwa $F_{hitung} >$ F_{tabel} atau $27,585 >$ 3,17. Dengan demikian Hipotesis Alternatif (H_3) terdukung dan Hipotesis Nol (H_0) ditolak, Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In P. Afandi, *MSDM Teori, konsep dan Indikator* (p. 66). Yogyakarta : Zanafa Publishing.

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258
- Ardiyanti, M. (2019). Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sumbertama Nusa Pertiwi BSP Unit Jambi. *SMS: Science of Management and Students Research Journal*, 183.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Firmansyah, B. w. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management* Vol.02 No.02.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78.
- Irjayanti, A. M. (2014). *Manajemen*. Bandung: Mardika Group.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.

- Sinambela, L. p. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In L. p. Sinambela, *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (p. 332). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).