

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor

Indah Ramadani<sup>1</sup>, Adi Martono<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
indahramadaniiii@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01599@unpam.ac.id<sup>2\*</sup>

Received 25 Mei 2025 | Revised 28 Juni 2025 | Accepted 11 Juli 2025

\*Korespondensi Penulis

---

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. Microfinance Institution Bogor. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 70 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The population in this study were employees of PT. Microfinance Institution Bogor and the number of saturated samples was 70 respondents. Data collection methods through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 45.7% and the hypothesis test obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(7.560 > 1.995)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 45.4% and the hypothesis test obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(7.526 > 1.995)$ . The work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.465 + 0.379X_1 + 0.428X_2$ , the coefficient of determination value is 60.4% while the remaining 39.6% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the calculated  $F$  value  $> F \text{ table}$  or  $(51.142 > 2.740)$ .*

**Keywords:** Work Environment; Work Discipline; Employee Performance.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor dan jumlah sampel jenuh berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(7,560 > 1,995)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(7,526 > 1,995)$ . Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,465 + 0,379X_1 + 0,428X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(51,142 > 2,740)$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Dalam upaya mendorong pemberdayaan masyarakat, khususnya masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) diperlukan dukungan yang komprehensif dari lembaga keuangan. Selama ini UMKM terkendala akses pendanaan ke lembaga keuangan formal. Untuk mengatasi kendala tersebut, di masyarakat telah tumbuh dan berkembang banyak lembaga keuangan non-bank yang melakukan kegiatan usaha jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik yang didirikan pemerintah atau masyarakat.

PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Bogor merupakan perusahaan lembaga keuangan nonbank yang tumbuh berkembang bersama pelaku usaha kecil mikro dengan menggandeng para pelaku usaha kecil dan mikro serta pekerja yang mempunyai penghasilan tetap dengan pola kerjasama, membantu anda dalam pembiayaan baik untuk usaha mikro maupun multiguna. Perusahaan menyiapkan produk pilihan mulai dari Produk Simpanan dan Produk Pinjaman serta Layanan PPOB.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung

jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satu diantaranya perusahaan dapat melakukan program training. Dengan melakukan training, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program kepemimpinan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif dalam bekerja.

Suatu perusahaan sangat penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik sangat penting mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam menjadikan perusahaan mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan dalam mewujudkannya seperti mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan sanggup bekerja dibawah tekanan. Kinerja dapat dinilai dari capaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan agar kinerja dapat dicapai dengan baik. Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja maka dapat diketahui indikator-indikator yang masih perlu ditingkatkan dan indikator mana yang perlu dipertahankan.

Dalam melakukan penilaian perusahaan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor tahun 2022-2024 yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor Tahun 2022-2024**

Indikator	Indikator Yang Dinilai	Capaian per Tahun (%)		
		2022	2023	2024
1. Kualitas kerja	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pengamanan yang dibuat perusahaan	80,6%	72,4%	70,8%

2. Kuantitas kerja	Kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	72,4%	66,8%	67,3%
3. Pengetahuan pekerjaan	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	78,3%	68,5%	66,6%
4. Pelaksanaan pekerjaan	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya secara baik	76,8%	70,2%	69,5%
5. Tanggung jawab	Tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	77,5%	70,4%	68,4%
	Capaian Rata-Rata	77,1%	69,7%	68,5%
	Kriteria	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja karyawan yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus segera diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disisi lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematis, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Menurunnya atau tidak tercapainya kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti lingkungan kerja yang kurang baik serta motivasi kerja karyawan yang masih kurang semangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik Seperti persepsi dan para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala indikator dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan

dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Dalam lingkungan kerja terdapat sebuah kelompok Dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja disuatu organisasi karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan mengarah kepada beberapa indikator diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, keamanan, dan jam kerja yang sesuai. Selain itu rancangan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letak, dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Sangat jelas bahwa terkait lingkungan kerja masih harus diperbaiki agar tercipta suasana karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat bekerja sehingga karyawan tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan secara optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja.

Menurunnya atau tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor, ada beberapa faktor yang penulis duga menjadi penyebabnya seperti fenomena kedisiplinan karyawan yang



masih banyak yang indisipliner, sering terlambat masuk kerja sehingga cukup mengganggu penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatian terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatian dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaiannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Di bawah ini data terkait kedisiplinan dengan mengacu pada kondisi absensi karyawan berupa pelanggaran indisipliner baik

## Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

itu yang terlambat masuk kantor, tugas keluar kantor dan langsung pulang atau dikategorikan membolos serta karyawan yang tidak masuk kerja namun tidak memberitahukan kepada pimpinannya. Pimpinan dalam suatu organisasi memiliki dampak yang luas termasuk diantaranya adalah perilaku karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Oleh karena itu dilakukan secara terus menerus fungsi pengawasan dan mereapkan disiplin kerja yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor".

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusisioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesisioner dikatakan valid atau tidak. Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,352	0,235	Valid
KX1-2	0,402	0,235	Valid
KX1-3	0,337	0,235	Valid
KX1-4	0,567	0,235	Valid
KX1-5	0,720	0,235	Valid
KX1-6	0,547	0,235	Valid
KX1-7	0,775	0,235	Valid
KX1-8	0,796	0,235	Valid
KX1-9	0,711	0,235	Valid
KX1-10	0,314	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) yang akan diuji sebanyak 70 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

ketentuan  $df = n-2$ , maka  $df = 70 - 2 = 68$  maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,235. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > 0,235$ .

### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,278	0,235	Valid
KX2-2	0,446	0,235	Valid
KX2-3	0,573	0,235	Valid
KX2-4	0,525	0,235	Valid
KX2-5	0,499	0,235	Valid
KX2-6	0,531	0,235	Valid
KX2-7	0,565	0,235	Valid
KX2-8	0,580	0,235	Valid
KX2-9	0,524	0,235	Valid
KX2-10	0,327	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu

dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 70 - 2 = 68$  yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,450	0,235	Valid
KY-2	0,400	0,235	Valid
KY-3	0,513	0,235	Valid
KY-4	0,418	0,235	Valid
KY-5	0,489	0,235	Valid
KY-6	0,418	0,235	Valid
KY-7	0,685	0,235	Valid
KY-8	0,570	0,235	Valid
KY-9	0,525	0,235	Valid
KY-10	0,563	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu

dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 70 - 2 = 68$  yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

**Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,745	Reliabel
Disiplin Kerja	0,624	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,659	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

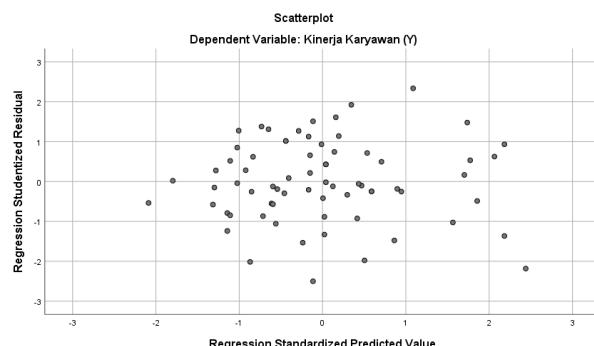
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai nilai *cronbach alpha* seluruh variabel lebih besar dari pada 0,60 maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal. 2) Motode grafik dengan ketentuan



## Uji Hipotesis

### Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 6: Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.23985713
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.050
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau (0,200  $>$  0,050) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

**Gambar 1: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.



**Tabel 7: Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.237	2.755			6.256	.000
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.570	.075	.676		7.560	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,560 > 1,995$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima,

hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor.

**Uji t Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)****Tabel 8: Hasil Uji t Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.185	3.171			4.473	.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.647	.086	.674		7.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,526 > 1,995$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor.

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai krisis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikansi tertentu. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 11: Hasil Uji Simultan Antara Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.473	2	264.236	51.142
	Residual	346.170	67	5.167	
	Total	874.643	69		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $51,142 > 2,740$ ) dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor.

7,560 sedangkan  $t_{tabel} = 1,995$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dede Sobari, Hamsinah (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar

**Pembahasan  
Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji t, variabel penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} =$



Citra Abadi. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% dan uji hipotesis diperoleh  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ .

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil uji  $t$ , variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{\text{hitung}} = 7,526$  sedangkan  $t_{\text{tabel}} = 1,995$  ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Uswatun Chasanah (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6,609 > 1,660$ ).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau ( $51,142 > 2,740$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tjeri Hadririllah (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $24,310 > 3,150$ ).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), adalah sebagai berikut:

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $7,560 > 1,995$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $7,526 > 1,995$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Bogor, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau ( $51,142 > 2,740$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Algafari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.



- Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.