



## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Martin Inovasi Digital Tangerang Selatan**

**Rojali<sup>1</sup>, Herry Suherman<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
e-mail: liliroja7@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> <hr/> <p><b>Kata Kunci:</b> Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Martin Inovasi Digital, Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh berjumlah 35 karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis korelasi product moment, koefisien determinasi, regresi linear berganda, uji t dan uji F serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>25,456 &gt; 3,29</math>) dan <math>Sig</math> (<math>0,01 &lt; 0,05</math>) variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan <math>T_{hitung} &lt; T_{tabel}</math> (<math>2,838 &gt; 1,693</math>) dan <math>Sig</math> (<math>0,008 &lt; 0,05</math>) dan variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan <math>T_{hitung} &lt; T_{tabel}</math> (<math>3,977 &gt; 1,693</math>) dan <math>Sig</math> (<math>0,001 &lt; 0,05</math>).</p>
<p><b>Keywords:</b> Work Environment, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Martin Inovasi Digital, Tangerang Selatan. The research method used in this research is associative with a quantitative approach. The sampling technique used was a saturated sample of 35 employees. The data analysis used is validity test, reliability test, product moment correlation analysis test, coefficient of determination, multiple linear regression, t test and F test and hypothesis test. Based on the results of the analysis and hypothesis testing that has been carried out, it can be concluded that the Work Discipline and Work Environment variables simultaneously have a significant effect on Employee Performance with <math>F_{count} &gt; F_{table}</math> (<math>25.456 &gt; 3.29</math>) and <math>Sig</math> (<math>0.01 &lt; 0.05</math>) The Work Environment variable partially has a</i></p>

---

*significant effect on Employee Performance with Tcount < Ttable (2.838 > 1.693) and Sig (0.008 < 0.05) and the Work Discipline variable partially has a significant effect on Employee Performance with Tcount < Ttable (3.977 > 1.693) and Sig (0.001 < 0.05)*

---

## PENDAHULUAN

Dalam suatu system operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini PT. Martin Inovasi Digital harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan didalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia nya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan kinerja karyawan yang baik dengan disiplin kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antara karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan,(2017:90) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat nilai disiplin kita menurun dan berdampak tidak mematuhi aturan-aturan perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja fisik yang terdapat diperusahaan ini belum memberikan dukungan atas aktivitas para karyawan, dimana suatu kerja didalam perusahaan belum sepenuhnya menyenangkan terlebih lagi fasilitas yang diterima oleh karyawan belum memadai sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Salah satu yang mempengaruhi kondisi lingkungan yaitu tersedianya lingkungan kerja fisik yang baik serta mendukung aktifitas pekerjaan. Sedarmayanti (2017:23), mengemukakan bahwa karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal diantaranya kondisi lingkungan yang sesuai, salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh instansi adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dalam perusahaan, penyediaan fasilitas ibadah, fasilitas makan, ruang kerja yang nyaman dan tempat istirahat bagi karyawan merupakan suatu bentuk kepedulian dari pihak organisasi agar karyawan nyaman di dalam melakukan aktivitasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Martin Inovasi Digital terkait dengan kedisiplinan yang rendah yaitu ketaatan karyawan dalam aturan waktu masih rendah seperti masih ada karyawan yang datang terlambat ketempat kerja, karyawan sering libur diluar hari libur yang telah ditetapkan perusahaan (karyawan membolos) dan tidak minta izin untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat sebelum waktunya, masih adanya karyawan yang mengobrol diruangan kerjasedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT.Martin Inovasi Digital berlokasi di Gedung Marcella Square Bintaro Jl. Bintaro Utama 9 Pondok Jaya Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan 15224. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non Probability Sampling*. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2008) berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut diperoleh jumlah sampel (n) yaitu berjumlah 35 sampel. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan yang ditunjukkan kepada karyawan PT.Martin Inovasi Digital, dimana masing-masing jawabannya mengacu pada skala Likert. Sugiyono (2020: 277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.666	2.724		6.119	.000
	LingkunganKerja (X1)	.586	.074	.695	7.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,666 + 0,586X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 16,666 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,666 poin. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,586, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,586 poin.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel 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)	14.533	3.231		4.498	.000
	Disiplin Kerja(X <sub>2</sub> )	.640	.087	.666	7.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,533 + 0,640X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,533 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,533 poin. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,640, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,640 poin.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	17,539	3,353		5,230	<,001		
	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	,366	,092	,519	3,977	<,001	,708	1,412
	Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	,224	,079	,370	2,838	,008	,708	1,412

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 27 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17.539 + 0.366 X_1 + 0.224 X_2$$

Persamaan Regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 17,539 menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 17,539
2. Nilai koefisien regresi berganda Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0.366 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y) Artinya, jika variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.366 dengan Asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi berganda Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0.224 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y) Artinya, jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.224

### Analisis Koefisien Korelasi

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

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja(X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Correlations<sup>b</sup>**

Lingkungan Kerja (X1)		Kinerja Karyawan (Y)	
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=35

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Correlations<sup>b</sup>**

Disiplin Kerja(X2)		Kinerja Karyawan (Y)	
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=35

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja(X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.613	2.242

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.590	2,145

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS

Hasil analisis data pada variabel kinerja karyawan terlihat bahwa R square sebesar 0,614 bahwa dari hasil penelitian menyebutkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja itu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 61,4%. Sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam analisis penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t-statistik (uji secara parsial) dicari dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17,539	3,353		5,230	<,001		
	Lingkungan Kerja (X1)	,366	,092	,519	3,977	<,001	,708	1,412
	Disiplin kerja (X2)	,224	,079	,370	2,838	,008	,708	1,412

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS

Perhitungan  $t_{tabel} = n - k = 35 - 3 = 32$

Dari Hasil output SPSS tabel 30, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel sebelumnya dari hasil perhitungan uji t di tabel lingkungan kerja dapat di ketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,977 > 0,673$ ) dan nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil di dibandingkan  $t_{tabel}$  sedangkan signifikansi t lebih besar besar dibandingkan taraf signifikansinya 0,05, maka dapat di simpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t di tabel disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,838 > 1,693$ ) dan nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar  $0,005 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$ . Sedangkan signifikansi t lebih kecil bila dibandingkan dengan taraf signifikannya 0,05, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,322	2	117,161	25,456	<0,01 <sup>b</sup>
	Residual	147,278	32	4,602		
	Total	381,600	34			

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

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS

Perhitungan  $F_{tabel}$   $Df = n - k$   $Df = 35 - 3 = 32$  Dari Hasil hitungan uji F sebelumnya pada tabel 31 dapat diketahui bahwasecara simultan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25.456 > 3.29$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0.01 lebih kecil dari 0.05 atau 5% ( $0.01 < 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi berganda Lingkungan Kerja kerja sebesar 0,366 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,366. Hasil pengujian uji t pada lingkungan kerja dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai  $3,977 > 1,693$ . Selain itu diketahui nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Munardi Tri Herwin,dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi berganda disiplin kerja sebesar 0,224 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,224. Hasil pengujian uji t pada disiplin kerja dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai  $2,838 > 1,693$ . Selain itu diketahui nilai sig  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Nugrahaningsih dan Juleha (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 25,456 dengan nilai signifikan sebesar 0,01 dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 maka nilai tabel dengan  $dk = n - k - 1$  ( $35 - 2 - 1 = 32$ ) diperoleh  $F_{tabel}$  3,29 Dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,01 yang memiliki arti nilai signifikan tersebut masih berada dibawah signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi adalah  $Y = 17,539 Y + 0,366 X1 + 0,224 X2$  Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan tanpa didukung Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan (konstanta) sebesar 17,539 dan setiap perubahan secara bersama sama antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja akan menentukan tingkat Kinerja Karyawan, dengan demikian semakin baik Lingkungan Kerja pada organisasi dan semakin baik Disiplin Kerja yang ada maka semakin tinggi Kinerja Karyawan yang dapat dihasilkan. Demikian pula sebaliknya apabila Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan baik secara sendiri maupun bersama-sama.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis regresi lingkungan kerja kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.366. Kemudian dari hasil analisis Uji t diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini

ditunjukkan oleh sig. sebelumnya dari hasil perhitungan uji t di tabel lingkungan kerja dapat di ketahui thitung < ttabel ( $3,977 < 1.693$ ) dan nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar  $0.001 < 0.05$ . Karena thitung lebih besar di dibandingkan ttabel sedangkan signifikansi t lebih besar besar dibandingkan taraf signifikansinya 0.05, maka dapat di simpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi disiplin kerja memiliki pengaruh kuat (positif) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,224. Kemudian dari hasil analisis Uji t diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan oleh memiliki nilai thitung > ttabel ( $2,838 > 1.693$ ) dan nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar  $0.008 < 0.05$ . Karena thitung lebih besar dibandingkan ttabel. Sedangkan signifikansi t lebih kecil bila dibandingkan dengan taraf signifikannya 0.05, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien daterminasi memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 61,4%. Sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini. Kemudian hasil analisis Uji f memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara (2019), "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul, Marzolina, Taufiqurrahman (2014), "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT.Intikarya Plasma Perkasa Tapung", Pekan baru, Jom FEKON, 1(2) : 2-6.
- Apfia Ferawati (2017), "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cahaya Indo Persada", Universitas Kristen Petra, AGORA, 5(1).
- Arikunto, Suharsimi (2012). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta, Rineka Cipta.
- Dea Gita, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020), "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga" , Yogyakarta, International Journal of Social Science and Business, 4 (1).
- Dian Pratiwi (2017), "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar", STIE Sultan Agung, Maker Jurnal Manajemen.
- Dwiningtyas Rima, Bambang Swasto Sunuharyo (2018), "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap", Malang, JAB, 62(1) : 173-175.
- Edy, Sutrisno (2016), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam (2016). "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)". Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu (2017), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Edisi Revisi, Bumi Aksara.

- Lastri, Dudung, Eva (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Bandung”, Bandung, Keuangan Dan Perbankan Syariah, 4(1) : 2-3.
- Moh. Amir Fiqi, Johnson Dongoran (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Tiara Abadi Pamekasan”, Ejournal.kopertais4.or.id, 1(2) : 215-252.
- Novida Pazri Ferzadiana, H. Eddy K. Soegiarto, Titin Ruliana (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat”, Kutai Barat, e-jurnal.untag-smd, 5(1) : 1-6.
- Ratu Erlina Gentari, Abdul rahim (2017), “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten”, Banten, ejournal.lpp.munsera.org, 7(2) : 103-117.
- Rivai, Veithzal (2004), “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek”, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayant (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil”, Bandung, PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti., “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung, Refika, Aditama, 2017.
- Sinabela, Lijan (2016), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017), “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Bandung, Alfabeta.
- Tri Widari (2016), “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)”, Yogyakarta, Jurnal.student.uny, 5(3) : 305-316.