

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAYUR UNTUK SEMUA (SEGARI) TANGERANG SELATAN

Syarifah Ida Farida¹, Bimo Rahmantio²

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

E-mail: dosen01477@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. $Y = 8,021 + 0,804X_1$ nilai korelasi sebesar 0,756 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 57,1%, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,795 > 2,001)$. $Y = 3,929 + 0,861 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,645, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi 46,8%. Uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,138 > 2,002)$. $Y = 0,213 + 0,574X_1 + 0,408X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.630, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi artinya variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(48,563 > 3.16)$.

Keywords : Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Influence of Work Discipline and Work Environment on employee performance at PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan. both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 60 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. $Y = 8,021 + 0,804X_1$ correlation value of 0,756 means that the two variables have a very strong relationship. The coefficient of determination is 57.1%, Work Discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation Hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ or $(8,795 > 2,001)$. $Y = 3,929 + 0,861 X_2$ correlation value of 0,645, Work Environment has a significant effect on employee performance with the regression equation meaning that both variables have a moderate level of relationship. The coefficient of determination value is 46.8%. Hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ or $(7,138 > 2,002)$. $Y = 0,213 + 0,574X_1 + 0,408X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.630, The Influence of Work Discipline and Work Environment has a

significant effect on Employee Performance with the regression equation meaning that the variables Work Discipline and Work Environment have a strong level of relationship to Employee Performance. The coefficient of determination or contribution of its influence simultaneously is 63% while the remaining 37% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated f value $> f$ table or $(48,563 > 3,16)$.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee performance.

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi sekarang ini, semua badan bisnis diharuskan berkompetisi dan menerapkan suatu strategi yang harus dilakukan agar perusahaan tetap mampu bersaing melalui peningkatan mutu tenaga kerja yang ada di badan bisnis, maka langkah di dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi utama untuk mampu berkompetisi secara global. Aset personel dalam badan bisnis kini semakin menjadi fokus dan diarahkan guna merealisasikan target korporasi. Demi mencapai sasarannya, badan usaha membutuhkan tenaga kerja yang mumpuni. Melalui studi ini, diharapkan mampu berkontribusi dalam menyelesaikan problematika performa pegawai yang berkaitan dengan ketaatan prosedural serta atmosfer profesional. Sebab, fluktuasi tingkat kepatuhan aturan serta kondisi tempat beraktivitas akan berdampak secara langsung pada produktivitas personel.

Tabel 1.1
Tabel Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Sayur
Untuk Semua (Segari) Tangerang Selatan (2023)

Tahun	Target Penjualan (Box)		Realisasi Penjualan (Box)	
	Target	%	Realisasi	%
2020	1.500	100%	1.470	98.0%
2021	1.800	100%	1.735	96.4%
2022	2.200	100%	2.100	95.5%
Rata-Rata	1.833	96.6%	1.768	96.6%

Sumber : PT. Sayur Untuk Semua (Segari) Tangerang Selatan (2023)

Berdasarkan Data di atas bisa dipahami untuk kinerja karyawan selama periode dari tahun 2020 – 2022, dapat diketahui pada tahun 2020 target 1.500 tetapi realisasi hanya 1.470 . Pada tahun 2021 target 1.800 tetapi realisasi hanya 1.735 . Dan pada tahun 2022 target 2.200 tetapi realisasi hanya 2.100. Dengan demikian, dapat diamati bahwa performa pekerja di PT Sayur Untuk Semua (Segari) Tangerang Selatan tidak tercapai dalam suatu target. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di PT Sayur Untuk Semua (Segari) bahwa terdapat tanda penurunan performa pekerja, yang ditunjukkan oleh ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas serta keterlambatan hadir di tempat kerja.

Masih terdapat sejumlah pekerja yang menghadapi tantangan dalam memenuhi semua permintaan pelanggan serta menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Disiplin kerja karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) ditemukan masalah dalam disiplin kerja pekerja, dimana masih banyak pegawai yang datang ke tempat kerja sesuai keinginan mereka sendiri, perusahaan menetapkan jamkerja selama 9

jam mulai dari pukul 08.00 pagi hingga dengan pukul 17.00 WIB namun masih terdapat sejumlah pekerja yang tiba terlambat dan terdapat beberapa karyawan yang lupa untuk melakukan absensi. Berikut data disiplin kerja pada PT Sayur Untuk Semua (Segari).

Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja pada Aspek Taat Aturan pada
PT Segari Tangerang Selatan Tahun 2020 – 2022

No	Pokok Aturan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Jam kerja : 08.00-17.00 WIB	48	52	55
2	Jam istirahat : 12.00 - 13.00 WIB	20	22	25
3	Kerja tambahan	8	11	14
4	Absen	12	14	19
5	Busana kerja	8	9	12
6	Etika kerja	4	7	9
7	Meninggalkan pekerjaan	17	20	24
8	Metode kerja	11	13	17
9	Kewajiban kerja	10	15	18
10	Kerja sama antar unit	5	7	9
Total		143	170	202

Sumber: PT Sayur Untuk Semua (Segari) Tangerang Selatan (2023)

Melihat tabel di atas, dapat diketahui untuk rerata perilaku karyawan di PT Segari masih belum memadai dalam mematuhi regulasi badan bisnis, dengan tingkat kedisiplinan yang minim, meskipun terjadi kenaikan hampir tiap tahun. Informasi ini menunjukkan bahwa badan bisnis mengalami kesulitan dalam mencapai sasarannya. Hal ini mengindikasikan adanya isu dengan disiplin yang rendah di badan bisnis dan penurunan performa. Tidak hanya faktor disiplin dalam berkerja yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun ada faktor lainnya yaitu faktor lingkungan kerja yang tercipta dalam suatu perusahaan.

Suasana kondusif yang mendukung menciptakan atmosfer nyama serta memfasilitasi pegawai agar beraktivitas secara maksimal. Apabila pekerja mengapresiasi tempat mereka berkerja, maka individu tersebut akan merasa betah melaksanakan tugasnya seta menjalankan kewajibannya sehingga jam kerja termanfaatkan dengan efisien. Berpijak pada pengamatan yang dilakukan pengkaji di PT Sayur Untuk Semua (Segari) ditemukan suatu permasalahan pada lingkungan kerja seperti sirkulasi udara kurang baik karena hanya ada beberapa *air conditioner* yang tidak terlalu berfungsi, alat kerja berupa PDT, Mesin Barcode dan Wifi sering mengalami gangguan, dan penataan gudang yang kurang rapi.

Apabila lingkungan kerja di suatu perusahaan sudah terbilang baik untuk para karyawannya maka secara otomatis kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kinerja karyawan meningkat maka karyawan akan melakukan usaha maksimal dalam bekerja untuk mencapai sasaran perusahaan. Satu diantara sasaran dari badan bisnis ialah peningkatan performa tenaga kerja. PT Sayur Untuk Semua (Segari) dimaksudkan agar menjadi platform penyedia bahan pangan secara daring. Badan bisnis mengandalkan jaringan kolaborator petani yang tersebar luas di pulau Jawa dan Sumatera. Hasil panen dari para kolaborator petani kemudian diproses di gudang sebelum dikirim ke mitra penjualan. Sebagai entitas special commerce yang memanfaatkan inovasi digital dan mengumpulkan

kelompok minat, disiplin kerja yang optimal serta atmosfer bekerja yang mendukung sangat diperlukan agar produktivitas pekerja meningkat serta sasaran badan bisnis terealisasi.

Tabel 1.3
Fakta (Riil) Lingkungan Kerja pada PT Segari Tangerang Selatan
Tahun 2023

No	Indikator	Fakta (Riil)
1	Pencahayaan Di ruang Kerja	Pencahayaan lampu di ruang kerja kurang terang(redup) sehingga kurang membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2	Sirkulasi Udara Di ruang Kerja	Sirkulasi udara kurang baik karena hanya ada beberapa <i>air conditioneryang</i> tidak terlalu berfungsi.
3	Kebisingan	kebisingan dalam bekerja karena dekat dengan jalanraya
4	Kelembaban Udara	Kelembaban udara terbilang kurang baik.
5	Fasilitas	Fasilitas alat kerja berupa PDT,Mesin Barcode dan Wifi sering mengalami gangguan. Dan sejumlah rak yang tidak digunakan dibiarkan begitu saja di dalam ruangan, mengakibatkan ruangan tersebut menjadi berantakan.
6	Hubungan Kerja	Hubungan kerja Karyawan baik.

Sumber : PT Sayur Untuk Semua (Segari) Tangerang Selatan (2023)

Berpijak pada pemaparan tersebut, peneliti melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan.”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) di Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian Kuantitatif berkaitan erat dengan teknik- teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi Sugiyono (2017:2).

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sutama, 2016: 43).

Jadi penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka dan kemudian menjelaskan hubungan ketiga variabel melalui uji hipotesis Sugiyono (2016: 29).

Teknik Analisis Data yang digunakan: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keputusan
1	Saya selalu tiba pada waktu yang tepat ketika melakukan tugas pekerjaan.	0,734	0,254	VALID
2	Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jadwal dan memenuhi semua ketentuan yang berlaku.	0,711	0,254	VALID
3	Saya mematuhi perilaku yang sesuai dengan aturan yang berlaku.	0,724	0,254	VALID
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan koperasi.	0,697	0,254	VALID
5	Saya terus menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	0,757	0,254	VALID
6	Saya taat terhadap aturan S.O.P yang berlaku.	0,706	0,254	VALID
7	Saya taat menjaga hubungan baik sesama rekan kerja.	0,408	0,254	VALID
8	Saya taat terhadap hukuman yang diserahkan sesuai dengan tingkat kesalahan.	0,707	0,254	VALID
9	Saya tidak pernah melanggar kode etik karyawan di dalam perusahaan.	0,591	0,254	VALID
10	Saya senantiasa mempertahankan reputasi yang baik dan mendukung tujuan serta aspirasi badan bisnis.	0,563	0,254	VALID

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	Kuisiонер	rhitung	rtabel	Keputusan
1	Penerangan di area kerja saya telah berada pada tingkat yang memadai.	0,653	0,254	VALID
2	Pengaturan penerangan di tempat kerja saya sudah disesuaikan dengan baik.	0,555	0,254	VALID
3	Temperatur di tempat kerja saya telah diatur dengan optimal.	0,597	0,254	VALID
4	Temperatur di tempat kerja saya telah diatur dengan optimal.	0,808	0,254	VALID
5	Kebisingan di lingkungan kerja memengaruhi fokus saat melakukan tugas.	0,575	0,254	VALID
6	Lokasi kerja saya terletak jauh dari sumber-sumber kebisingan yang dapat mengganggu perhatian.	0,699	0,254	VALID
7	Nuansa warna dinding di ruang kerja Anda memberi dorongan motivasi kerja	0,785	0,254	VALID
8	Warna dinding di area kerja Anda cukup menyenangkan dan tidak membosankan.	0,487	0,254	VALID
9	Kelembaban udara pada perusahaan ini baik	0,457	0,254	VALID
10	Ruangan Kerja sudah jauh dari kelembaban	0,379	0,254	VALID
11	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan bersama dengan sesama rekan kerja dapat membentuk kerja sama tim untuk mendukung penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan.	0,675	0,254	VALID
12	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan.	0,688	0,254	VALID
13	Terjalin hubungan yang baik antara saya dengan atasan.	0,699	0,254	VALID
14	Hubungan komunikasi yang efektif antar rekan kerja sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.	0,652	0,254	VALID

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Kuisiонер	rhitung	rtabel	Keputusan
1	Jumlah hari kerja sesuai ketentuan nasional	0,669	0,254	VALID
2	Jumlah hari kerja dapat menciptakan berbagai rencana	0,816	0,254	VALID
3	Kinerja saya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh korporasi	0,738	0,254	VALID
4	Saya secara konsisten berupaya untuk mengoptimalkan mutu pekerjaan saya.	0,691	0,254	VALID
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,686	0,254	VALID
6	Saya selalu segera menyelesaikan tugas tanpa menundanya	0,670	0,254	VALID
7	Saya dapat hadir tepat pada waktu yang telah dijadwalkan.	0,693	0,254	VALID
8	Kinerja saya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh korporasi	0,753	0,254	VALID
9	Adanya Kerjasama dapat menciptakan kinerja yang stabil	0,816	0,254	VALID
10	Adanya kerjasama dalam bekerja dapat menciptakan kekeluargaan	0,738	0,254	VALID

Uji Reliabilitas Faktor Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	14

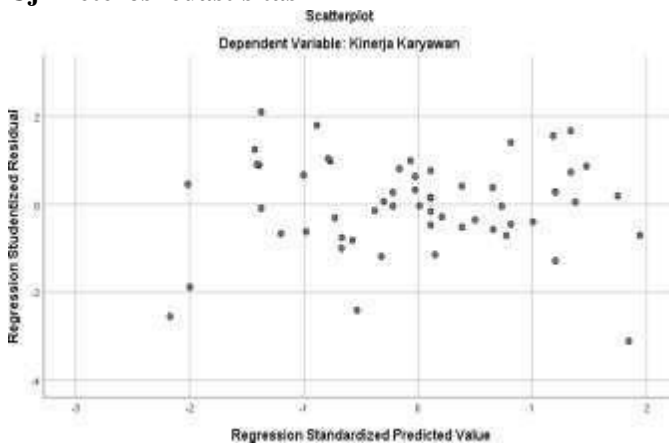
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Uji Autokorelasi dengan Dubin Watson (DW Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.617	3.276	2.012
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.021	3.559		2.254	.028
	Disiplin Kerja	.804	.091	.756	8.795	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

$$Y = 8.021 + 0.804 X1$$

Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.929	4.949		.794	.430
	Lingkungan Kerja	.861	.121	.684	7.138	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 3.929 + 0.861 X_2$$

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.213	4.226		.050	.960
	Disiplin Kerja	.574	.115	.540	5.005	.000
	Lingkungan Kerja	.408	.136	.325	3.008	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 0.213 + 0.574X_1 + 0.408X_2$$

Koefisien Korelasi secara parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Kepada Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
	Pearson Correlation	1	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
	Pearson Correlation	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Koefisien Korelasi Secara Parsial Faktor Lingkungan Kerja (X2) Kepada Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Koefisien Korelasi Secara Simultan Faktor Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.617	3.276
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Koefisien Determinasi Secara Parsial Faktor Disiplin Kerja (X1) Kepada Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.564	3.495
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Koefisien Determinasi Secara Parsial Faktor Lingkungan Kerja(X2) Kepada Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.458	3.896
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Koefisien Determinasi Secara Simultan Faktor Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Kepada Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.617	3.276
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Uji Hipotesis (Uji-t) Faktor Disiplin Kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	8.021	3.559		2.254 .028
	Disiplin Kerja	.804	.091	.756	8.795 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Uji Hipotesis (Uji-t) faktor Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	3.929	4.949		.794 .430
	Lingkungan Kerja	.861	.121	.684	7.138 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Uji Hipotesis (Uji-f) Faktor Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1042.137	2	521.068	48.563	.000 ^b
	Residual	611.596	57	10.730		
	Total	1653.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Hipotesis nol (Ho) mengalami penolakan sementara hipotesis alternatif (Ha) mengalami penerimaan. Ini menunjukkan adanya kontribusi berarti secara bersamaan antara Faktor X1 serta Faktor X2 kepada Faktor Y, di PT Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut, Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Dampak disiplin kerja kepada kinerja karyawan terbukti berarti menurut model regresi yang ditemuak yakni $Y = 8,021 + 0,804X1$. Dengan skor korelasi sejumlah 0,756, bisa disarikan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat antara kedua faktor tersebut. Koefisien determinasi menunjukkan skor sejumlah 57,1%. Hipotesis menunjukkan skor thitung termaksimal ttabel ($8,795 > 2,001$), yang berarti Ho mengalami penolakan serta Ha mengalami penerimaan, menandakan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja kepada kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berdampak penting pada kinerja karyawan sebagaimana diindikasikan oleh kesamaan regresi $Y = 3,929 + 0,861 X2$. Skor korelasi sebanyak 0,645 menunjukkan adanya keterkaitan yang moderat antara kedua faktor. Dengan koefisien determinasi mencapai 46,8%, output pemeriksaan hipotesis memperlihatkan thitung yang lebih maksimal dari ttabel ($7,138 > 2,001$). Hal ini mengindikasikan bahwa Ho mengalami penolakan, sedangkan Ha mendapatkan penerimaan, yang mengartikan bahwa lingkungan kerja mengandung dampak berarti mengenai kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja serta lingkungan kerja secara bersama mempunyai dampak berarti kepada kinerja karyawan berdasarkan model regresi yang diserahkan $Y = 0,213 + 0,574X1 + 0,408X2$. Hasil hubungan sejumlah 0,630 menunjukkan keterkaitan yang kuat antara variabel bebas serta terikat. Koefisien determinasi yang diperoleh mencapai 63%, dengan sisa 37% dipengaruhi oleh faktor lain. Pemeriksaan hipotesis menunjukkan skor Fhitung yang lebih besar dibandingkan F tabel ($48,563 > 3,16$), sehingga hipotesis nol mengalami penolakan dan hipotesis alternatif mendapatkan penerimaan. Ini menandakan terdapat peran signifikan dari kedisiplinan dan lingkungan bekerja secara bersamaan kepada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, S. I., & Muhotib, D. F. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 21-38.
- Farida, S. I., Tajuddien, R., & Romansyah, Y. (2023). The Effect Of Training And Motivation On Employee Performance At Pt Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Cimanggis Branch, Depok, West Java. *International Journal of Social and Management Studies*, 4(1), 72-81.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed). Jakarta:Bumi Aksara. H
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. XII). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Juni Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cet, 2. Bandung: Alfabet, CV Santoso.