**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok**

**Widia Astuti,Muhammad Fawwaz Fadhil**

Dosen Dan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

dosen unpam, email : dosen01265@unpam.ac.id

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yang berjudul disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia adalah untuk mengetahui adanya pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan internal PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok yang berjumlah 61 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau menjadikan seluruh populasi sebagai sempel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-f, serta menggunakan uji asumsi klasik dengan pengolahan data menggunakan progam aplikasi *Excell* dan SPSS v.26. Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = -1,474 + 0,587 + 0,463. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 99,4% sedangkan sisanya sebesar 0,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil uji t disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai (11,820 > 1,672) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (10,646 > 1,672) dengan taraf signifikan sebesar 0,050 (5%). Secara simultan atau uji F terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel (115,357 > 2,76).

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

***ABSTRACT***

*The purpose of this study entitled work discipline and work environment on employee performance at PT Rajawali Berdikari Indonesia is to determine whether there is influence either partially or simultaneously. This type of research conducted by the author is descriptive with a quantitative approach. The population in this study were 61 internal employees of PT Rajawali Berdikari Indonesia Depok Region. The sample used in this study is a saturated sample or the entire population is sampled. Data analysis used in this study was multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and hypothesis testing using the t-test and f-test, as well as using the classical assumption test with data processing using the Excel and SPSS v.26 application programs. Work discipline (X1) and work environment (X2) have a significant effect on employee performance by obtaining the regression equation Y = -1.474 + 0.587 + 0.463. The value of the coefficient of determination or the simultaneous influence contribution is 99.4% while the remaining 0.6% is influenced by other factors. From the results of the t-test, discipline has a positive effect on employee performance with a value of (11.820 > 1.672) and the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a value of (10.646 > 1.672) with a significant level of 0.050 (5%). Simultaneously or the F test there is a positive and significant influence between discipline and work environment on employee performance with a value of H0 is thus rejected and H3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously work discipline and work environment on employee performance with F count > F table (115.357 > 2.76).*

***Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance***

1. **PENDAHULUAN**
2. **Latar Belakang**

Radikari adalah perusahaan manajemen pengalanman pelanggan saluran digital, radikari berspesialisasi dalam bidang pusat kontak, layanan bisnis, pengembangan & pemeliaraan perangakat lunak.

Pada saat ini banyak sekali perusahaan/organisasi yang mengandalkan kinerja dari sumber daya manusia, untuk melakukan kegiatan yang terkait pada kinerja karyawan, dan kinerja karyawan juga sebagai alat utama untuk melakukan perkembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggu jawab yang diberikan kepadanya. Menurut mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilakukan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. jadi, seseorang akan bersedia memenuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul.

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PR RAJAWALI BERDIKALI INDONESIA WILAYAH DEPOK”**

1. **Rumusan Masalah**

Apakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia?

Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia?

Apakah pengaruh disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan?

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia.

Untuk pengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia.

Untuk mengetahui pengaruh simultan disiplindan lingkungan kerja terhadap kenerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesi?

1. **TINJAUAN PUSTAKA**
2. **Manajemen**

Menurut hasibuan (2018:9) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mangatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan terntu. Sedangkan menurut prabu mangkunegara (2017:1) manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dangan memanfaatkan sumberdaya manusia srta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan oerganisasi yang telah ditentukanmemungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

1. **Fungsi Manajemen**

Adapun secara umum penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen dikemukakan Wawan S.Suherman (2012:12) sebagai berikut:

1. Perencanaa

Perencanaan merupakan suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Perencanaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengambilan keputusan.

* 1. Pengorganisasian

Setelah para manajer menetapkan tujuan dan menyusun rencana atau program untuk mencapainya, maka perlu merancang dan mengembangkan organisasi agar dapat berjalan dengan baik.

* 1. Penyusunan personalia

Penyusunan personalia diperlukan untuk menyelesaikan tugas setelah disusun struktur pekerjaan, dipahami bidang-bidang pekerjaan yang akan dilakukan dan penmpatan tenaga kerja.

* 1. Pengarahan

Perencanaan, pengorganisasian dan penyususan karyawan harus dijalamkan, tetapi harus ada pihak yang memastikan seluruh sumber daya memang megerjakan pekerjan untuk mencapain tujuan organisasi. Oleh karena ituperlu adanya pengarahan *(directing)*

* 1. Pengendalian

Diantara beberapa fungsi nmanajemen, pengendalian memiliki peran yang sangat penting. Pengendalian berfungsi untuk mengevaluasi apakah tujuan dapat dicapai, dan apabila tidak dapat dicapai dacari faktor penyebabnya, sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.

1. **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kondisi dalam organisasi ketika karyawan berperilaku sesuai dangan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berminat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam ikatannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:85) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaatin segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa kedisplinan adalah kesadaran dan ketersedian seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Menurut Mangkunegara (2017:129) menytakan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Robert L. Mathis dan jhon H. Jackson (2013:511), disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap perturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan tetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

1. **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersedian seseorang mentaati semua peratuaran perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

* + - 1. Frekuensi kehadiran

Menyangkut tingkat frekuensi kehadiran ditempat kerja, Tingkat ketetapan datang dan meninggalkan tempat kerja, Tingkat komitme n Karyawan untuk selalu berada di kantor selama jam kerja.

* + - 1. Tingkat kewaspadaan

Tingkat efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja, Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja, Tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja.

* + - 1. Ketaatan bada standar kerja

Tingkat pertanggung jawaban Karyawan terhadap pekerjaan, Tingkat memahami fungsi dan tugas Karyawan dalam bekerja.

* + - 1. Ketaatan peraturan kerja

Tingkat pemahaman terhadap peraturan kerja, Tingkat kesadaran Karyawan untuk taat terhadap peraturan, Tingkat pemahaman Karyawan terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang Karyawan.

* + - 1. Etika kerja

Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja, tinggakat kesadarn karyawan untuk taat terhadap peraturan.

1. **Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2012:18) berpendapat kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hariandja (2013:55) Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau Karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Mathis (2014:113) berpendapat kinerja adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpiulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

1. **Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilakukan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai yang diberikan kepadanya. Adapu indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

1. Kuntitas kerja

Kuantitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau seberapa lama seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing

1. Pengetahuan kerja

Kemampuan seseorang dalam mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

1. **Hipotesis Penelitian**

Jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diproleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir maka hipotesis ini adalah:

untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ho1 = tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karywan

Ha1 = terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ho2 = tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha2 = terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ho3 = tidak terdapat disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat kinerja karyawan

Ha3 = terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1. **METODE PENELITIAN**

Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif peneliti menguji sampel dari populasi, menganalisa data statistik untuk menguji dugaan sementara. Menurut Sugiyono (2018:147) dalam penelitian kuntitatif analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diproleh.

Menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa populasi adalah kesuluruhan subjek penelitian. Keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Rajawali Berdikari Indoenesia wilayah depok yang berjumlah 61 karyawan.

Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data penelitian menggunakan skala pengukuran. Dari sekian banyak skala yang telah dikembangkan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dalam bentuk data-data yang diperoleh. Menurut malhotra (2017:298) skala likert adalah pengukuran dengan lima katagori respon yang berkisar “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau ketidak setujuan mereka terhadap masing-masing dari serangkaian pertanyaan mengenai obyek stimulus.

**Tabel 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **Alternatif Jawaban** | **Bobot** |
| **Sangat setuju** | **5** |
| **Setuju** | **4** |
| **Kurang setuju** | **3** |
| **Tidak setuju** | **2** |
| **Sangat tidak setuju** | **1** |

1. **HASIL DAN PEMBAHASA**
2. **Penemuan dan Pembahasan**
3. **Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated iten\_total correlations*) dengan nilai rtabel. Jika rhitung ≥ rtabel (pada taraf signifikan 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Disiplin Kerja | | | | |
| No | Poin Quiz | rhitung | rtabel | Ket |
| 1 | DK1 | .665 | 0,252 | Valid |
| 2 | DK2 | .771 | 0,252 | Valid |
| 3 | DK3 | .841 | 0,252 | Valid |
| 4 | DK4 | .627 | 0,252 | Valid |
| 5 | DK5 | .811 | 0,252 | Valid |
| 6 | DK6 | .863 | 0,252 | Valid |
| 7 | DK7 | .742 | 0,252 | Valid |
| 8 | DK8 | .839 | 0,252 | Valid |
| 9 | DK9 | .818 | 0,252 | Valid |
| 10 | DK10 | .812 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan Kerja | | | | |
| 1 | LK1 | .796 | 0,252 | Valid |
| 2 | LK2 | .797 | 0,252 | Valid |
| 3 | LK3 | .627 | 0,252 | Valid |
| 4 | LK4 | .779 | 0,252 | Valid |
| 5 | LK5 | .748 | 0,252 | Valid |
| 6 | LK6 | .688 | 0,252 | Valid |
| 7 | LK7 | .762 | 0,252 | Valid |
| 8 | LK8 | .801 | 0,252 | Valid |
| 9 | LK9 | .732 | 0,252 | Valid |
| 10 | LK10 | .515 | 0,252 | Valid |
| **Kinerja Karyawan** | | | | |
| 1 | K1 | .799 | 0,252 | Valid |
| 2 | K2 | .887 | 0,252 | Valid |
| 3 | K3 | .905 | 0,252 | Valid |
| 4 | K4 | .932 | 0,252 | Valid |
| 5 | K5 | .864 | 0,252 | Valid |
| 6 | K6 | .944 | 0,252 | Valid |
| 7 | K7 | .900 | 0,252 | Valid |
| 8 | K8 | .915 | 0,252 | Valid |
| 9 | K9 | .899 | 0,252 | Valid |
| 10 | K10 | .790 | 0,252 | Valid |

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjuk dari uji validitas bahwa variabel displin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid.

1. **Pengujian Reliabilitas**

uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha (α).* Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha>* 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan manghasilkan kesimpulan yang sama.

**Table 3 Hasil Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach Alpha*** | **Std. Reliabilitas** | **Keterangan** |
| Disiplin Kerja (X1) | .778 | .600 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | .766 | .600 | Reliabel |
| Kinerja Kerja (Y) | .789 | .600 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, PT Radikari Depok 2023

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukan bahwa, untuk variabel disiplin kerja nilai *cronbach alpha (α)* sebesar 0,778 ≥ 0,600, variabel lingkungan kerja nilai *cronbach alpha (α)* sebesar 0,766 ≥ 0,600, sedangkan variabel kinerja kerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha (α)* sebesar 0,789 ≥ 0,600. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan menunjukan nilai yang reliabel.

1. **Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

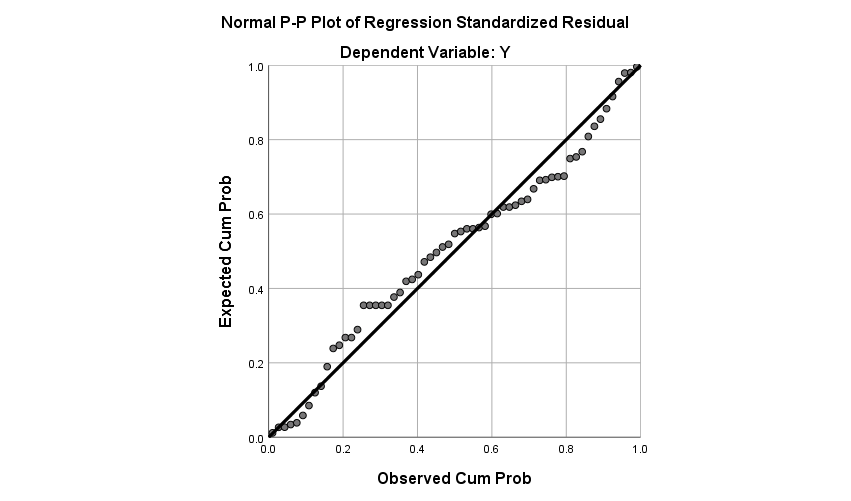
uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha (α).* Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha>* 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan manghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *Alpha>* 0,60 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan mengahasilkan kesimpulan yang berbeda, adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4 Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 61 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.69469226 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .106 |
| Positive | .098 |
| Negative | -.106 |
| Test Statistic | | .106 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .083c |

Sumber: Data Primer Diolah, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada hasil analisis diatas, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal pada PT Radikari Depok. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Sig* sebesar 0.083 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pendistribusian data primer normal. Adapun grafik dari uji normalitas data sebagai berikut:



Gambar 1 Grafik Probabilitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel disiplin kerja, lingkuan kerja, kinerja karyawan. Adapun hasil uji multikolinearitas pada data primer yang diperoleh dari PT Radikari Depok sebagai berikut:

**Table 5 Hasil Uji Multikolinier**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1.474 | 3.000 |  | -.491 | .625 |  |  |
| X1 | .587 | .092 | .530 | 6.391 | .000 | .503 | 1.989 |
| X2 | .463 | .088 | .437 | 5.265 | .000 | .503 | 1.989 |

Sumber: Data Primer Diolah, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y memiliki kolerasi satu sama lain. Hal ini ditunjukan dengan hasil pada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,503 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sabesar 1,989 lebih kecil dari 10. maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

**Tabel 6 Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.845 | 1.973 |  | 1.949 | .056 |
| X1 | .024 | .060 | .072 | .396 | .694 |
| X2 | -.070 | .058 | -.222 | -1.220 | .228 |

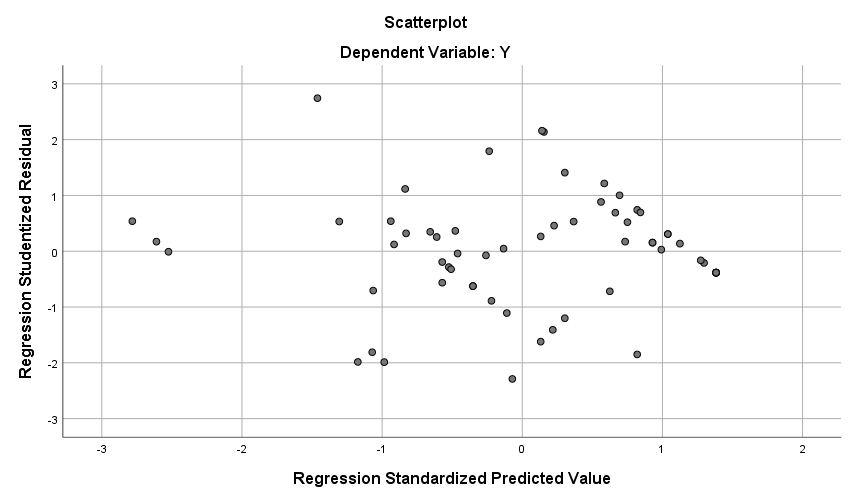
Sumber: Data Primer Diolah, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, *glejser test* modelpada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0.694 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0.228 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) > 0.05. Dengan demikian *regression* modelpada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dan nilai residualnya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi ganguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas digambarkan dalam bentuk grafik *scatter plot* berikut:



Gambar 2 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titk pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pad model regresi ini layak dipakai.

1. **Uji Hipotesis Parsial (t)**

Uji hipotesis parsial (t) merupakan pengujiam untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji hipotesis parsial:

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Parsial (t) Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,580 | 3,495 |  | ,738 | ,463 |
| X1 | ,929 | ,079 | ,839 | 11,820 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa sacara parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Radikari Depok, hal ini diperoleh nilai t hitung sebesar 11.820 dan t tabel sebesar 1,672 pada taraf signifikan 0,05 (5%). Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (11,820 ≥ 1,672) dan nilai signifikan sebesar .000, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Radikari Depok. Dengan demikian Ho Ditolak dan Ha diterima.

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,102 | 3,364 |  | 2,408 | ,019 |
| X2 | ,858 | ,081 | ,811 | 10,646 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, PT Radikari Depok 2023

Sedangkan secara parsial untuk variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini diperoleh karena t hitung lebih besar dari t tabel (10,646 ≥ 1,672) dan nilai signifikan sebesar .000, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radikari Depok. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

1. **Uji Hipotesis Secara Simultan**

Uji f atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil analisis data primer yang diperoleh dari PT Radikari Depok sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1733.072 | 2 | 866.536 | 115.357 | .000b |
| Residual | 435.682 | 58 | 7.512 |  |  |
| Total | 2168.754 | 60 |  |  |  |

Sumber: Data Primer Diolah, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan .000 lebih kecil dari 0,05, ini membuktikan bahwa variabel disipilin kerja dan lingkunan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel (115,357 > 2,76) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

1. **Koefiisien Determiinasi**

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk menunjukan berapa besar persentase variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menerangakan *variance* variabel kinerja karyawan. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .894a | .799 | .792 | 2.74076 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari depok 2023

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai R2 sebesar .799 atau 79,9%. Jadi dapat dikatakan bahwa 79,9% kinerja karyawan pada PT Radikari Depok dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

1. **KESIMPULAN& SARAN**
2. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada halaman pembahasan, dapat ditarik kseimpulan secara garis besar bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan. Dapat dilihat dari uji t yang dimana t hitung memiliki hasil lebih besar dari t table, sebagai berikut:

1. Disiplin (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 2.850 + 0.929. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,839 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.703 atau sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (11,820 > 1,672). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secaya signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 8.102 + 0.858, nilai koefisien korelasi sebesar 0,811 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi kontribusi pemgaruhnya sebesar 0,658 atau sebesar 65,8% sedangakan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (10,646 > 1,672). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = -1,474 + 0,587 + 0,463. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 99,4% sedangkan sisanya sebesar 0,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikan < 0,05 atau (0,000<0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel (115,357 > 2,76) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima..
4. **Saran**
5. Pada variabel displin kerja indikator tinggkat kewaspadaan pada pernyataan nomer 4 masih ada 1 orang yang “STS” sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut “karyawan menerima sanksi jika melakukan kesalahan” diharap agar perusahaan lebih memilih sanksi yang sesuai dengan kesalahan mereka.
6. Pada variabel disiplin kerja indikator ketaatan standar kerja pada peryataan nomer 8 masih ada 1 orang yang “STS” sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut “karyawan menggunakan seragam sesuai peraturan perusahaan” agar perusahaan lebih menekankan lagi standar oprasional perusahaan supaya karyawan mengikuti aturan yang telah ditetapkan..
7. Pada variabel lingkungan kerja indikator suasana kerja pada pertanyaan nomer 6 masih ada 2 orang yang “STS” sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut “perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan yang lain” agar perusahaan lebih melihat kinerja karyawan dengan penilaian kinerja.
8. Pada variabel lingkungan kerja indikator hubungan dengan rekan kerja pada pernyataan nomer 10 masih ada 7 orang yang “STS” sangat tidak setuju terhadap pernyataan “karyawan mudah menceritakan masalah masalah pada rekan kerja” agar perusahaan lebih menekankan kepada karyawan untuk saling terbuka perihal pekerjaan yang sulit dikerjakan.
9. Pada variabel kinerja karyawan indikator pelaksaan tugas pada pernyataan nomer 7 masih ada 8 orang yang “KS” kurang setuju terhadap pernyataan tersebut “karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan” agar perusahaan lebih memeperhitungkan penetapan waktu agar karyawan bisa mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan tepat waktu.
10. Pada variabel kinerja karyawan indikator tanggung jawab pada pernyataan nomer 10 masih ada 13 orang yang “KS” kurang setuju terhadap pernyataan “saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien” agar perusahaan lebih menekankan kepada karyawan untuk mempergunakan waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tidak mengikuti aturan perusahaan maka perussahaan harus memberikan teguran atau sanksi yang tegas
11. **Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada penalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialamidan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. jumlah responden yang berjumla 61 orang. Jumlah responden yang lebih besar tentunya lebih dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden. Kemudian faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya, atau faktor lain seperti tingkat kejenuhan responden dalam mengisi kuesiner, perasaan responden, psikologis responden.
3. Permasalahan mengenai waktu dalam proses memperoleh literasi yang sesuai.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Sumber Buku**

Bangun, W. (2012). Manajеmеn Sumbеr Daya Manusia. Jakarta :Erlangga

Ghozali, I. (2017). Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya. *Semarang: Yoga Pratama*.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe.

Hasibuan Malayu SP. (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Dua, Jakarta :Bumi Aksara

Mangkunegara, A. A. (2012). Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Mangkunegara A.A., (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Rosdakarya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Veithzal Rivai, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Alex, Nitisemito. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

Sedarmayanti. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

**Sumber Jurnal**

Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring Mappamiring, and Nuryanti Mustari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 3.1 (2022): 287-298

Ajimat, A., and A. Latif. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2020).

Andriani, J., L. Sularmi, and N. Anggraini. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang." *Jurnal Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Pemasaran (ARASTIRMA)* 1.1 (2021): 43-44.

Astuti, Widia. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan." *Jurnal Semarak* 3.2 (2020): 102-112.

Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, *2*(2), 164-183.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, *4*(2), 131-138.

Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhaadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(2), 151-156.

Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, *4*(3), 1-13.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *3*(1), 96-114.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama’ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *6*(4), 41-51.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(1), 3993-3999.

Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritran Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, *8*(1), 60-72.

Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Ferawati, Apfia. "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Agora* 5.1 (2017).

Munadjat, B. M., M. Tumanggor, and B. Oktrima. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang." *Jurnal Semarak* 2.1 (2019): 64-69.

Pramadita, A. A. G. O., and Ida Bagus Ketut Surya. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4.8 (2015): 255013.

Putra, Bimo Adi, and Veta Lidya Delimah Pasaribu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6.1 (2022): 3993-3999.

Rahayu, Eli, and Mr Ajimat. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1.1 (2018): 226-244.

Runtunuwu, Hiskia Jonest, Joyce Lapian, and Lucky Dotulong. "Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3 (2015).

Setiawan, Agung. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1.4 (2013): 1245-1253.

Suwanto, Suwanto. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1.2 (2019).