

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Guna Swadaya Di Kota Tangerang Selatan

Muhammad Nasrulloh¹

Universitas Pamulang

mhmmd.nasrulloh23@gmail.com¹

Sigit Purnomo²

Universitas Pamulang

dosen02152@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dwi Guna Swadaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan Teknik sampling jenuh dari 60 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Hipotesis dengan menggunakan spss 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dwi Guna Swadaya baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $16,329 > 2,002$ Hal ini berarti H_{a1} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $15,364 > 2,002$ Hal ini berarti H_{a2} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai Fhitung adalah $168,218 > F_{tabel} 3,16$ Sig. $0,001 < \alpha 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 85% sedangkan sisanya 15% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Dwi Guna Swadaya. This study uses quantitative research methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample used is non-probability sampling with saturated sampling technique from 60 employees. The data analysis technique used was hypothesis analysis using SPSS 26. The results showed that work discipline and work environment variables had a significant influence on employee performance at PT Dwi Guna Swadaya either partially or simultaneously. Based on the partial statistical test or t test, the t-count value is $16,329 > 2,002$. This means that H_{a1} is accepted. So it can be said that work discipline has a significant effect on employee performance. Meanwhile, for the partial work environment or the t test, the t-count value is $15,364 > 2,002$. This means that H_{a2} is accepted. So it can be said that the work environment affects employee performance. Simultaneously, the Fcount value is $168,218 > F_{table} 3.16$ Sig. $0.001 < \alpha 0.005$ indicates H_0 is rejected and H_{a3} is accepted. This means that work discipline and work environment have a significant effect on employee performance. This shows that the percentage influence of work discipline and work environment on employee performance is 85% while the remaining 15% is influenced or explained by other variables outside the variables studied.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performanc

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena sumber daya manusia bukan hanya bagian dari kekuatan tetapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sebuah organisasi hendaknya dikelola secara efektif agar terciptanya keseimbangan antara kemampuan organisasi dengan kebutuhan para sumber daya manusianya. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi hendaknya melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh sumber daya manusia yang dimiliki mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan demi tercapainya tujuan organisasi.

Penilaian kinerja pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan. Kinerja menggambarkan suatu kualitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Banyak faktor yang membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja PT Dwi Guna Swadaya mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya Disiplin dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan sehingga akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunya kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Absensi Kehadiran Karyawan PT Dwi Guna Swadaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Hadir	Tidak Hadir				Presentase
			Sakit	Cuti	Absen	Jumlah	
2020	60 Orang	50 Orang	10 orang	20 orang	5 orang	35 orang	83,3%
2021	60 Orang	50 Orang	15 orang	25 orang	7 orang	47 orang	83,3%
2022	60 Orang	55 orang	5 orang	8 orang	3 orang	16 orang	91,6%

Sumber: HRD PT Dwi Guna Swadaya

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas dapat kita lihat presentasi absensi dari tahun 2020 sampai dengan 2022 secara keseluruhan

dalam kondisi yang semakin kurang baik. Jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan maupun terlambat datang

jumlahnya semakin meningkat setiap tahunnya pada tahun 2020 terdapat 83,3%, pada tahun 2021 jumlahnya 83,3% dan pada tahun 2022 mencapai 91,6% dengan tingginya angka ketidaksiplinan yang dapat dilihat dari data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja dan dapat merugikan perusahaan.

Selain absensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pada tempat kerja karyawan, lingkungan kerja tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja karyawan

Menurut busro (2017:301) Lingkungan Kerja juga dapat di maknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,

kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai titik yang maksimal.

Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan lingkungan yang berada disekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, Pada PT Dwi Guna Swadaya terdapat lingkungan kerja yang harus di perbaiki dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.2

Data Fasilitas Lingkungan Kerja PT Dwi Guna Swadaya

No.	Aset	Jumlah Standar	Jumlah Rill	Kondisi
1.	AC	12	8	Kurang Baik
2.	Mesin Bubud	5	4	Kurang Baik
3.	Telepon Kantor	10	5	Kurang Baik
4.	Komputer/Laptop	71	50	Kurang Baik
5.	Penerangan/Lampu	23	15	Kurang Baik

Sumber: PT Dwi Guna Swadaya

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat dilihat fasilitas yang tersedia di PT Dwi Guna Swadaya yang meliputi AC yang berjumlah 8, Mesin Bubud yang berjumlah 4, Telepon Kantor yang berjumlah 5, computer/Laptop yang berjumlah 50, Penerangan/Lampu yang berjumlah 15 sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan sehingga mengalami penurunan kinerja karyawan.

Atas dasar fenomena Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, penulis tertarik untuk menelitinya lebih jauh dengan judul :

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT Dwi Guna Swadaya Di Kota Tangerang Selatan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar penulisan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya?
3. Apakah Disiplin kerja dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja Karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Sebagai alat untuk memperaktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan organisasi.
2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk instansi upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018:1) “Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan,

pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan”. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Firmansyah (2018:4) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayanti adalah “manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas variabel-variabel perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.4 Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (2018: 86) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Ahyari (2019:124) lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Ahyari (2019) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

.5 Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Moeherton (2016: 69) Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017) “menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Menurut (Kasmir, 2017) “pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rahadi dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) “mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”

Dari beberapa pengertian kinerja dapat disimpulkan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya

2. H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya

3. H0: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan dan bersama-sama (silmutan) terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya

Ha: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan dan bersama-sama (silmutan) terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Dwi Guna Swadaya berdiri pada tahun 2001, PT Dwi Guna Swadaya memakai mesin – mesin buatan Taiwan seperti mesin bubut (*CNC lathe*), mesin penggiling (*CNC milling*), mesin press (*press machine*), dan lain – lain. Mesin – mesin yang disebutkan bertujuan untuk memproduksi berbagai suku cadang kendaraan bermotor.

PT Dwi Guna Swadaya adalah bisnis yang bergerak di bidang industri permesinan bisnis ini terletak di lokasi Jalan Raya Puspitek Rt 01/01 Kp. Setu Kel. Buaran Tangerang Selatan. Perusahaan ini telah memakai mesin pembuat bubut CNC lathe ternama dan telah mendapatkan sertifikat ISO 9001 dan Conformance Europeenne (CE). Perusahaan ini selalu menargetkan untuk mencapai standar teknologi tertinggi. Alhasil perusahaan mampu untuk tetap mekai memakai berbagai jenis mesin bubut CNC yang menggunakan teknologi canggih dan hasil produk – produknya disambut baik oleh pelanggan Dwi Guna Swadaya.

4.3 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dwi Guna Swadaya Berjumlah 60 orang. Berikut ini rangkuman informasi karakteristik responden:

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	56,7%	56,7%	56,7%
	Perempuan	26	43,3%	43,3%	43,3%
	Total	60	100,0	100,0	100,0

Dari tabel diatas dapat peneliti jelaskan bahwa, responden pria dalam penelitian ini sebanyak 34 responden atau 56,7% dan wanita sebanyak 26 responden atau 43,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas dalam penelitian

ini berjenis kelamin Laki - Laki sebanyak 34 responden atau sebesar 56,7%

Berdasarkan data yang diperoleh responden di PT Dwi Guna Swadaya bervariasi menurut usia. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 – 23 Tahun	34	56,7%	56,7%	56,7%
	24 – 29 Tahun	22	36,7%	36,7%	36,7%
	30 – 35 Tahun	1	1,7%	1,7%	1,7%
	>35 Tahun	3	5%	5%	5%
	Total	60	100,0	100,0	100,0

Berdasarkan data tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa responden dengan usia 18 – 23 tahun sebanyak (34) orang responden atau sebesar 34%, usia 24 – 29 tahun sebanyak (22)

orang responden atau sebesar 36,7%, usia 30 – 35 tahun sebanyak (1) orang atau sebesar 1,7%, dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak (3) orang responden atau 5%.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/SMK	46	76,7%	76,7%	76,7%
	Diploma	1	1,7%	1,7%	1,7%
	S1	13	21,7%	21,7%	21,7%
	S2	0	0	0	0
	Total	60	100,0%	100,0%	100,0%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa karyawan PT Dwi Guna Swadaya, jumlah responden yang berpendidikan SLTA/SMK sebanyak 46 orang atau 76,7%, jumlah responden

yang berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang atau 1,7%, jumlah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 13 orang atau 21,7%, dan jumlah responden yang berpendidikan S2 tidak ada.

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1 Tahun	20	33,3%	33,3%	33,3%
	2-5 Tahun	32	53,3%	53,3%	53,3%
	5-10 Tahun	7	11,7%	11,7%	11,7%
	> 10 Tahun	1	1,7%	1,7%	1,7%
	Total	60	100,0%	100,0%	100,0%

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT Dwi Guna Swadaya memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 20 orang atau 33,3%, karyawan dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 32 orang atau 53,3%, karyawan dengan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 7 orang atau 11,7%. dan masa kerja lebih dari 10 tahun 1 orang atau 1,7%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Dwi Guna Swadaya mayoritas memiliki masa kerja 2-5 tahun

1.3 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji statistik koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,906 atau 90,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh **sangat kuat**, sedangkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 2,770 + 0,927X_1$ dan secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $16,302 > 2,002$ Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P(2021) Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Purwakarta.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji statistik koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,896 atau 89,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh **Sangat kuat**, sedangkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 5,160 + 1,476X_2$ dan secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $15,364 > 2,002$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Apfia Ferawati AGORA Vol. 5, No. 1, (2017) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada Surabaya

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Guna Swadaya Tangerang Selatan, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji statistik koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,906 atau 90,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh sangat kuat, sedangkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 2,770 + 0,927X_1$ dan secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $16,302 > 2,002$ Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Guna Swadaya.
2. Berdasarkan uji statistik koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,896 atau 89,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh Sangat kuat, sedangkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 5,160 + 1,476X_2$ dan secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $15,364 > 2,002$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Guna Swadaya.
3. Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil uji

koefisien determinasi besarnya adjusted R square adalah 0,850 atau 85%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja (X) terhadap

dependen kinerja (Y) sebesar 85% sedangkan sisanya ($100\% - 85\% = 15\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dan secara regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 2,023 + 0,538X_1 + 0,696X_2$ Sedangkan secara simultan diperoleh Nilai Fhitung adalah $168,218 > F_{tabel} 3,16$ Sig. $0,000 < \alpha 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dwi Guna Swadaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Mendapatkan data penelitian yang sangat terbatas, karena pihak PT Dwi Guna Swadaya sedang mengganti metode lama dengan metode yang baru agar lebih efektif dan efisien.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Pengumpulan kuesioner dan permintaan data membutuhkan waktu cukup lama karena fokus karyawan terbagi terhadap pekerjaan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan

kesimpulan yang telah di kemukakan, maka dapat di sampaikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya adalah lemah dan positif, maka penulis menyarankan agar Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Dwi Guna Swadaya di tingkatkan pelaksanaannya.
2. Perlu diberikan kesejateraan baik moril maupun spiritual agar termotivasi untuk selalu mempertahankan kinerja karyawan melalui Disiplin peraturan yang berlaku.
3. Tegakan hukum dan peraturan yang berlaku terutama tentang Disiplin Karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Algifahri. (2016). *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Alhusin, Syahri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Ardana. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Badriyah, Mila. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Bernardin dan Russel. (2017). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I*. Yogyakarta: Expert
- Firmansyah. (2018) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Penertbit Deepublish
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariaete dengan Program IBM*

- SPSS 23(Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Handoko, T. Hani, (2018), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisikedua, BPFE UGM : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irianto, Agus. (2016). *Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*. Jakarta: Kencana
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek Edisi 1- Cetakan 3*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Moehersono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex,S. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia PT. Buku Seru.
- Nitisemito, Alex,S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia PT. Buku Seru.
- N. Lilis Suryani (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMBG Lemigas Jakarta Selatan, Jurnal Kreatif Vol.6 No.2, Universitas Pamulang
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metedologi Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Andayani, K., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Gedung AR*, 212.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2019). *Manajemen Risiko dan Asuransi*.
- Pasaribu, V. L. D., Karyanto, B., Ahdiyat, M., Athalarik, F. M., Andni, R., Ganika, G., ... & Darussalam, A. Z.

(2021). *Pemasaran Kontemporer*. Penerbit Widina.

Ramadhan, M., & Pasaribu, V. L. D.

(2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.

Sumber dari jurnal :

Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT.Inko Java Semarang. *Journal Of Economics & Business*. Vol. II No 1

Amin Wahyudi dan Jarot Suryono. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1 No. 1

Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. *Jurnal AGORA*. Vol. 5 No. 1

Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 02

Dorri Mittra Candana. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek* .Vol. 7 No.1

Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*. Vol 1 No 2.

Jeni Andriani, Lili Sularmi dan Ninik Anggraini. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*. Vol. 1 No. 1

Lewa, K., Lip, Idham, Eka dan Subowo (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis dan On Human Resources*

Moh Amir Fiqi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tiara Abadi Pamekasan. *Jurnal Of Islamic Economic And Social*. Vol. 1 No. 2

Mr. Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic, Accounting, Management, & Business*. Vol. 2 No. 3.

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. (2019). *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol. 4 No. 1

Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 63-85.

Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13703-13726.

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 Terhadap 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.
- Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 1700-1704.
- 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. Multritrans 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.