



# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai

Haikal Fitra Kurniawan<sup>1</sup>, Melda Wiguna<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Work Discipline, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Supra Primatama Nusantara Mangarai Branch, both partially and simultaneously. The method used is quantitative methods. The research sample was 56 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. The research results show that work discipline has an influence on employee performance with a calculated t value &gt; t table or (8.147 &gt; 2.007) and a significance value of 0.000 &lt; 0.05. Thus, Ho1 is rejected and H1 is accepted. The work environment has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value &gt; t table or (7.756 &gt; 2.007) and a significance value of 0.000 &lt; 0.05. Thus, Ho2 is rejected and H2 is accepted. Work environment work discipline has a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value &gt; F table or (46.363 &gt; 3.180) and a significance value of 0.000 &lt; 0.05. Thus, Ho3 is rejected and H3 is accepted. Work discipline and work stress have an influence on employee performance. The R-square value (coefficient of determination) is 0.636, so it can be concluded that the work discipline and work environment variables together have an influence on employee performance variables of 63.6%, while the remaining 36.4% influenced by other factors or variables not studied.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah 56 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung &gt; t tabel atau (8,147 &gt; 2,007) dan nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,05. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan H1 diterima. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung &gt; t tabel atau (7,756 &gt; 2,007) dan nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,05. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan H2 diterima. Disiplin kerja lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung &gt; F tabel atau (46,363 &gt; 3,180) dan nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan H3 diterima. Disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel</p>

---

kinerja karyawan 63,6%, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

---



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, banyak perusahaan yang dihadapkan pada tantangan untuk memperluas kinerja karyawannya agar lebih kompetitif. Globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia bisnis, di mana perusahaan harus beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika pasar yang semakin kompetitif. Untuk itu, peningkatan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu prioritas utama yang harus dijalankan oleh setiap organisasi. Tanpa peningkatan kualitas SDM, perusahaan akan kesulitan untuk bersaing secara efektif, terlebih ketika mereka harus menghadapi persaingan yang semakin ketat baik dari perusahaan dalam negeri maupun internasional.

Masalah SDM menjadi isu yang sangat krusial dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya mencakup tenaga kerja yang ada dalam organisasi, tetapi juga kualitas dari tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terencana agar dapat memaksimalkan potensi karyawan. Sebagai bagian integral dari proses bisnis, SDM membutuhkan pengelolaan yang tepat, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, serta pengembangan strategi yang mencakup aspek hukum dan pengaruh masyarakat yang lebih luas.

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset utama dalam organisasi. Selain modal dan aset fisik lainnya, SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan perkembangan perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja yang memiliki wawasan, kemampuan, dan motivasi yang tinggi, sebuah organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja yang optimal adalah hasil dari kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik tidak hanya menunjukkan hasil kerja yang maksimal, tetapi juga dapat memberikan dampak positif bagi keseluruhan organisasi. Menurut Afandi (2018:983), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tanpa adanya tolok ukur yang jelas mengenai kinerja, sulit untuk mengukur pencapaian individu maupun kelompok dalam organisasi.

Berdasarkan data kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai selama periode 2021-2023, terdapat fluktuasi yang cukup signifikan dalam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Karyawan menunjukkan penurunan dalam beberapa kategori, yang dapat mengindikasikan adanya masalah dalam pengelolaan kinerja. Hal ini mengarah pada pentingnya peran manajemen dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pengembangan keterampilan maupun pemantauan secara berkala.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih terorganisir, mematuhi peraturan yang ada, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Tanpa disiplin yang baik, kinerja karyawan akan terhambat dan berdampak buruk pada operasional perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:194), kedisiplinan adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa kedisiplinan yang tinggi, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pentingnya kedisiplinan kerja tercermin dari data tingkat kehadiran karyawan PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai pada tahun 2021-2023. Meskipun terjadi penurunan jumlah pelanggaran disiplin dari tahun 2021 ke 2022, pada tahun 2023 justru mengalami peningkatan. Ketidakhadiran karyawan yang tinggi, baik karena telat, alpha, atau sakit, berpotensi menghambat kelancaran operasional dan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung kedisiplinan karyawan serta menciptakan kesadaran di kalangan karyawan akan pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya disiplin dalam kerja tidak hanya terkait dengan absensi, tetapi juga dengan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan juga dapat dilihat dari sejauh mana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan sejauh mana mereka mematuhi aturan dan prosedur

yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengurangi stres yang dapat menghambat produktivitas. Lingkungan kerja yang baik meliputi faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan, kebersihan, serta hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Sebuah lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat menurunkan semangat karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan kreatif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi sumber stres dan ketidaknyamanan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta fasilitas lainnya yang dapat menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra-survey tentang kondisi lingkungan kerja di PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai pada tahun 2024, ditemukan beberapa kekurangan yang harus segera diperbaiki. Misalnya, banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan dukungan rekan kerja, tingkat kebisingan yang tidak aman, serta sirkulasi udara yang tidak memadai. Kondisi ini mencerminkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam hal fasilitas dan lingkungan kerja untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efisien dan efektif. Hal ini akan menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Dengan sumber daya manusia yang terkelola dengan baik dan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat dalam pasar global.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Disiplin Kerja

Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi bisa dikatakan bahwa disiplin adalah seseorang yang senang mematuhi dan menjalankan setiap tugasnya baik secara paksaan maupun sukarela. Sedangkan Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

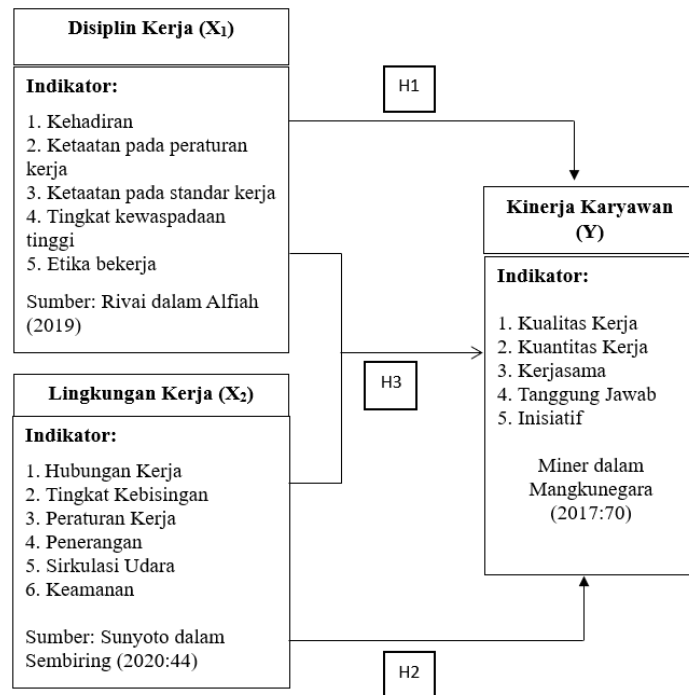
### Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain". Afandi (2018:65), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengannya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan Menurut Enny (2019:56), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal".

### Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dengan tetap mematuhi hukum, moral, dan etika. Sedangkan menurut Hasibuan (2019: 94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Zebua (2021:268) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan

memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Kasmir (2018:182), kinerja mencakup hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

**Pengembangan Hipotesis**

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai

**3. METODE**

Menurut Sugiyono (2019: 17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai yang berjumlah 56 karyawan. Sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah populasi pada objek penelitian yaitu karyawan Pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai 56 orang atau responden. Adapun jenis sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu *Non-Probability Sampling* dengan teknik menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independent dinaikkan/diturunkan. Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:63), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak”. yaitu melakukan uji hipotesis dengan melakukan uji *statistic t* (uji t) dan uji *statistic F* (uji F). Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Ghazali (2018:179), menjelaskan bahwa “uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*”. Menurut Imam Ghazali (2018:98) “uji F atau uji simultan menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat”.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.555	3.018		4.492	.000
	Disiplin Kerja	.653	.080	.743	8.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSSVersi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 13,555 + 0,653 X_1$  Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 13,555 menyatakan bahwa tanpa disiplin kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 13,555 atau jika nilai motivasi kerjanya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 13,555. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,653. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,653.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.974	3.115		4.487	.000
	Lingkungan Kerja	.652	.084	.726	7.756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 13,974 + 0,652 X_2$  Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 13,974 menyatakan bahwa tanpa Lingkungan kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 13,974 atau jika nilai Lingkungan kerjanya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 13,974. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,652. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Lingkungan kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,652.

##### Uji Regresi Linear Berganda

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.465	2.979		3.177	.002
	Disiplin Kerja	.405	.101	.460	3.992	.000
	Lingkungan Kerja	.365	.104	.406	3.517	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9,465 + 0,405 X_1 + 0,365 X_2 + \alpha$$

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai tetap sebesar 9,465 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 9,465 satuan.
- Nilai 0,405 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada disiplin kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada 1 lingkungan kerja akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,405 satuan.

c. Nilai 0,365 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada lingkungan kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,365 satuan.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Correlations**

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,743. artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,726. artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.623	3.645	1.626

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,798 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.551	.543	4.011

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,551, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.518	4.119

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,527, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 52,7%, sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.623	3.645

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel ( $Y$ ) sebesar 63,6%, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

## Uji Hipotesis

### Uji t Parsial

**Tabel 10. Hasil Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.555	3.018		4.492	.000
	Disiplin Kerja	.653	.080	.743	8.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,147 > 2,007)$  hal ini diperkuat dengan nilai  $sig$   $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai.

**Tabel 11. Hasil Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.974	3.115		4.487	.000
	Lingkungan Kerja	.652	.084	.726	7.756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 11 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $(7,756 > 2,007)$  hal ini diperkuat dengan nilai  $Sig$   $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai.

## Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1232.198	2	616.099	46.363	.000 <sup>b</sup>
	Residual	704.302	53	13.289		
	Total	1936.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(46,363 > 3,180)$ , hal ini juga diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja memperoleh mean 3,70 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor kesepuluh, mendapat skor terendah dengan nilai *mean* 3,4. Lalu pernyataan pada nomor lima, mendapat skor tertinggi dengan nilai *mean* 3,82. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung  $>$  R tabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,852, dengan itu variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori reliabel. Nilai Regresi sederhana  $Y = 13,555 + 0,653 X_1$ . Lalu korelasi disiplin kerja sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,743. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Nilai Koefisien Determinasi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada pengujian hipotesis nilai t  $(8,147 > 2,007)$  dan sig  $(0,000 < 0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinantara, M. D., & Anggraini, N. D. (2022). Bahwa "Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. Artinya apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

### Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan memperoleh mean 3,75 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor keenam, mendapat skor terendah dengan *mean* sebesar 3,48, lalu pernyataan pada nomor kedelapan, mendapatkan skor tertinggi dengan *mean* sebesar 4,02. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung  $>$  R tabel. 13 nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,847, dengan itu variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori reliabel. Uji Regresi sederhana  $Y = 13,974 + 0,652 X_2$ . Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,726. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Koefisien jaminan penghargaan yang diperoleh bernilai R-square (koefisien determinasi) variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,7%, sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis, diketahui nilai Uji T  $(7,756 > 2,007)$  dan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari, A. C. (2023) bahwa "Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

### Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan memperoleh mean 3,75 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor keenam, mendapat skor terendah dengan *mean* sebesar 3,48, lalu pernyataan pada nomor kedelapan, mendapatkan skor tertinggi dengan *mean* sebesar 4,02. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung > R tabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,800, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel. Uji regresi linier berganda  $Y = 9,465 + 0,405 X_1 + 0,365 X_2 + \alpha$ . Nilai R (koefisien korelasi) 0,798 artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 63,6%, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Pada pengujian hipotesis diketahui nilai F (46,363 > 3,180), dan sig (0,000 < 0,05). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sig secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmaludin, A., & Gracia, B. A. (2021) bahwa “Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata”.

### 5. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t (8,147 > 2,007) dan sig (0,000 < 0,05). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t (7,756 > 2,007) dan Sig (0,000 < 0,05). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f (7,756 > 2,007), hal daj Sig (0,000 < 0,05).

### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- Arijanto, Agus. Sitti Zulaikha Wulandari. 2019. How the impact of work discipline, work environment and transformasional leadership on employee performance: a Study at japanese automotive dealer. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.11, No.36, 2019.
- Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). DISCIPLINARY PROCEDURES, EMPLOYEE PUNCTUALLY AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT NDOLA CITY COUNCIL (ZAMBIA). African Journal of Social Science and Humanities Research, 4(2), 32-48.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>.
- Dewi, P. D., dan Harjono. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- M. Manullang (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan data dan Analisis data*. Yogyakarta: Start Up
- Sarinah, dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sedarmayanti . (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung : Mandar Maju .
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama)* Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung*.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar manajemen*. Bandung: Penerbit Yrama Widya. Bandung
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Jakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.