



# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Omar Smart Brain di Tangerang Selatan

Andika Ferdiansyah<sup>1\*</sup>, Thamrin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Work Dicipline, Work Environment, Employee Performance</p>	<p>The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at CV Omar Smart Brain in South Tangerang. The method used is quantitative. The partial and simultaneous sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.3% and the hypothesis test obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(4.788 &gt; 1.677)</math>. The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 70.5% and the hypothesis test obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(2.043 &gt; 1.677)</math>. Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation <math>Y = 5.760 + 0.489 X_1 + 0.351 X_2</math>. The coefficient of determination value is 70.7% while the remaining 29.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value <math>&gt; F_{table}</math> or <math>(56.783 &gt; 3.200)</math>.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv Omar Smart Brain Di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,3% dan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(4,788 &gt; 1,677)</math>. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,5% dan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(2,043 &gt; 1,677)</math>. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 5,760 + 0,489 X_1 + 0,351 X_2</math>. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,7% sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung <math>&gt; F_{tabel}</math> atau <math>(56,783 &gt; 3,200)</math>.</p>



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

Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional atau baik agar terwujudnya keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus

\*Corresponding author.  
E-mail: andikaferdiansyah952@gmail.com

dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksi, pengklasifikasi, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan kariernya.

Agar produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar maka diperlukan kinerja yang maksimal. Kinerja sendiri merupakan hasil dari karyawan yang selama bekerja dengan segala faktor yang mempengaruhi baik dari diri sendiri maupun dari tempat kerja. Kinerja karyawan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu" menurut Kasmir (2018:182). Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:34) mengemukakan "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu". Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkatkan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Dengan ini hasil observasi yang dilakukan penulis menemukan adanya permasalahan yang terjadi pada CV. Omar Smart Brain seperti masih ada jumlah pelayanan ke pelanggan yang belum terselesaikan, kualitas pekerjaan yang belum maksimal masih ada produk yang mengalami penurunan debit, penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu, tingkat kehadiran yang belum maksimal masih banyak karyawan yang datang terlambat, kurang terbukanya sesama karyawan yang mengakibatkan salah komunikasi sehingga kerjasama tidak berjalan dengan baik

Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau para sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:193) "Disiplin merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal." Indikator yang terdapat pada disiplin kerja itu sendiri diantaranya kehadiran tepat waktu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mentaati peraturan kerja, menjalankan prosedur dan menggunakan alat kantor dengan baik.

Disamping disiplin dalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangatlah penting karena merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik maka akan berdampak negatif sehingga menurunkan kinerja. Karena lingkungan kerja sendiri itu bisa mempengaruhi psikologis dimana ketika karyawan merasa aman dan nyaman sehingga betah dalam lingkungan tempat kerja maka mereka akan menikmati pekerjaan mereka dengan senang tanpa ada rasanya terbebani. Seperti yang dikatakan Soedarso (2015:95) mendefinisikan "Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut". Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang mempengaruhi psikologis sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan negatif. Sangat disayangkan jika karyawan sebenarnya mempunyai potensi berkemampuan tinggi untuk bekerja lebih produktif akan tetapi lingkungan kerja kurang mendukung.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv Omar Smart Brain Di Tangerang Selatan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan perasaan ta'at dan Patuh terhadap nilai nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin itu dilakukan secara suka rela bukan paksaan dari orang lain. Menurut (Supomo dan Nurhayati dalam Burhanuddin et, al (2019)) "Disiplin kerja sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu ta'at menghargai dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian organisasi". Menurut Hasibuan (2018:193-194) mengatakan bahwa "Disiplin kerja mempunyai makna kesadaran dan kesediaan

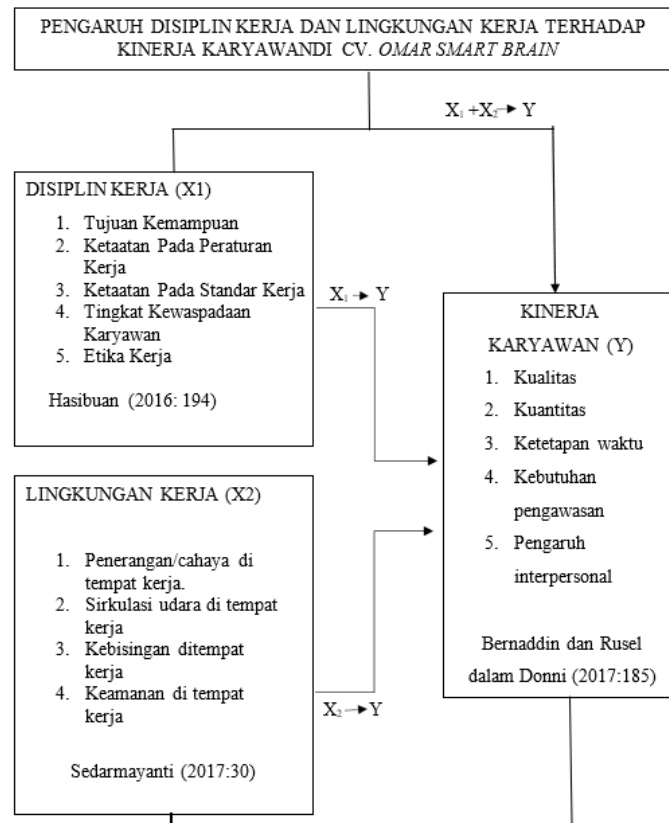
seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatannya sesuai dengan peraturan dan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis". Menurut Sondang P. Siagian (2013:305) mendefinisikan disiplin "Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk latihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sehal berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya."..

**Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmawati (2017) mengatakan "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kinerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perseorangan". Adapun menurut Sri Widodo (2016:95) menyebutkan bahwa "Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tugas tersebut". Sedangkan menurut Sunyoto (2015:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain."

**Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2013:260) mengungkapkan bahwa, "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)". Menurut Wibowo (2013:7) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan pencapaian target organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

**Hipotesis**

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. *Omar Smart Brain*
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. *Omar Smart Brain*
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. *Omar Smart Brain*

**3. METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 11), metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Objek penelitian adalah karyawan CV. Omar Smart Brain Ruko Manhattan Forum Blok B7 no 16 Kelurahan Cilenggang, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15311. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah sampel jenuh di mana seluruh karyawan bekerja di CV. *Omar Smart Brain* Tangerang Selatan yang berjumlah 50 orang diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti yang ditunjukkan pada para pegawai CV. *Omar Smart Brain* Tangerang Selatan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.760	2.820		2.043	.047
Disiplin Kerja	.489	.111	.577	4.388	.000
Lingkungan Kerja	.351	.172	.269	2.043	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 5.760 + 0.489X_1 + 0.351X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5.760 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5.760 *point*.
- b. Nilai disiplin kerja (X1) 0.489 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.489 *point*.
- c. Nilai lingkungan kerja (X2) 0.351 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.351 *point*.

**Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)**

Correlations			
		Disiplin X1	Kinerja Y
Disiplin X1	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Y	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.658 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600 - 0.799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja X2	Kinerja Y
Lingkungan Kerja X2	Pearson Correlation	1	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Y	Pearson Correlation	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.800-1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.695	2.538	.707	56.783	2	47	.000

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

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.707 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600 – 0.799, artinya kedua variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang Kuat Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.422	3.494

a. Predictors: (Constant), Disiplin X1

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.433 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 43.3%. Sisanya sebesar (100-43%) = 56.7% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.705	.699	2.522

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.705 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 70.5%. Sisanya sebesar (100-70.5%) = 29.5% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.695	2.538

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

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.707 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 70.7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-29.3\%) = 29.3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.683	3.925		5.014	.000
Disiplin X1	.560	.092	.658	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6.509 > 1.677)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0.050$  atau  $(0.000 < 0.050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.571	2.984		3.877	.000
	Lingkungan Kerja X2	.756	.071	.839	10.703	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10.703 > 1.677)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0.050$  atau  $(0.000 < 0.050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731.391	2	365.695	56.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	302.689	47	6.440		
	Total	1034.080	49			

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

Sumber: Perhitungan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $56.783 > 3.200$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi 0.000 atau ( $0.000 < 0.050$ ). 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.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 19.683 + 0.560 X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.658 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.433 atau sebesar 43.3% sedangkan sisanya sebesar 56.7.0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $6.509 > 1.677$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 11.571 + 0.756 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.839 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.705 atau sebesar 70.5% sedangkan sisanya sebesar 29.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $10.703 > 1.677$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 5.760 + 0.489 X_1 + 0.351 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.707 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.707 atau sebesar 70.7% sedangkan sisanya sebesar 29.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $56.783 > 3.200$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **5. PENUTUP**

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19.683 + 0.560 X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.658 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43.3% dan uji hipotesis diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $6.509 > 1.677$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11.571 + 0.756 X_2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0.839 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 70.5% dan uji hipotesis diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $10.703 > 1.677$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5.760 + 0.489 X_1 + 0.351 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0.707 artinya variabel-variabel dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 70.7% sedangkan sisanya sebesar 29.3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $56.783 > 3.200$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu s. p. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta Bumi Aksara.
- Husain, B. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. *Jurnal Disrubsni Bisnis* 1.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sarinah, dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.