

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Auto Semesta di Kota Tangerang

Shapniar <sup>1\*</sup>, Sirajuddin <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 (11-12-2024) Revised (10-01-2025) Accepted (10-02-2025)</p> <p><b>Keywords:</b> Work Environment, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. Bintang Auto Semesta Tangerang City. The method used is using quantitative methods. The population in this study were employees of PT. Bintang Auto Semesta with a total of 60 employees. The sampling technique used is non-probability sampling, the sampling method uses saturated sampling. the research sample was 60 respondents. The data analysis methods used in the study include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests and heteroscedasticity tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, hypothesis tests consisting of determination coefficient tests, partial t tests and simultaneous f tests. From the results of this study it can be concluded that the work environment has a positive and significant influence on employee performance with a value of <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> or <math>(6,772 &gt; 2,002)</math> with a significance value of <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a value of <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> or <math>(10,876 &gt; 2,002)</math> with a significance value of <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with a value of <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> or <math>(61,831 &gt; 3,15)</math> with a significance value of <math>0,000 &lt; 0,05</math>. The work environment and work discipline on employee performance have a regression effect <math>Y = 7,942 + 0,182 X_1 + 0,688 X_2 + \alpha</math>. The resulting R-square value (coefficient of determination) was 68,4%, while the remaining 31,6% was influenced by other factors or variables that were not studied.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Auto Semesta Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan PT. Bintang Auto Semesta dengan jumlah 60 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah <i>non-probability sampling</i>, metode pengambilan sampel dengan menggunakan <i>sampling</i> jenuh. sampel penelitian adalah 60 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 autokorelasi dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(6,772 &gt; 2,002)</math> dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(10,876 &gt; 2,002)</math> dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>(61,831 &gt; 3,15)</math> dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi <math>Y = 7,942 + 0,182 X_1 + 0,688 X_2 + \alpha</math>. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 68,4%,</p>

\*Corresponding author.  
E-mail: shapniarhsb0610@gmail.com

---

sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

---



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan dan tercapainya tujuan perusahaan. Karena itu, perhatian terhadap aspek-aspek kerja yang berhubungan dengan SDM sangatlah krusial. Perusahaan harus mampu mengelola SDM secara efisien dan efektif dalam setiap kegiatan perusahaan demi mencapai tujuannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara terbaik, perusahaan perlu memanfaatkan SDM secara optimal dan menempatkannya sesuai kebutuhan. Setiap divisi dalam perusahaan akan sangat bergantung pada SDM yang terampil demi mencapai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

SDM berkualitas akan memberikan kontribusi nyata bagi kesuksesan perusahaan. SDM yang unggul dapat menjalankan proses perencanaan, pengorganisasian, hingga pelaksanaan kerja dari level manajerial tertinggi hingga terendah, sehingga mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Perusahaan yang berhasil tidak hanya menugaskan pekerjaan kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan mereka agar dapat bekerja dengan nyaman. Dengan demikian, SDM menjadi modal utama yang menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan daya guna perusahaan.

Di era globalisasi saat ini, pentingnya SDM yang berkualitas semakin terasa karena kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Keberhasilan perusahaan bukan hanya dilihat dari jumlah modal atau aset finansial yang dimilikinya, melainkan dari kemampuan karyawan yang bekerja di dalamnya. Karyawan adalah aset penting yang perlu dibina dan diperhatikan dengan baik melalui berbagai program pengembangan SDM agar mereka menjadi kompeten dan berdaya saing tinggi. Kinerja perusahaan akan selalu berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Naik turunnya kinerja karyawan mempengaruhi prestasi perusahaan, menunjukkan adanya hubungan positif antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Setiap perusahaan pasti memiliki sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Sasaran tersebut hanya dapat dicapai jika perusahaan melibatkan berbagai aspek sumber daya yang dimilikinya, seperti modal, mesin, dan terutama SDM. Di antara semua aspek ini, SDM menjadi yang paling penting karena tanpa adanya SDM yang kompeten, sumber daya lainnya tidak dapat digunakan dengan maksimal. Karyawan yang berkualitas tinggi adalah motor penggerak utama bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan.

Ketika dunia terus berubah dan jarak antar negara semakin dekat, kebutuhan akan SDM berkualitas tinggi semakin mendesak. SDM harus mampu berkontribusi sesuai harapan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian, karyawan menjadi sumber kehidupan perusahaan yang harus terus diberdayakan. Struktur organisasi dirancang untuk mendukung keberhasilan dalam pelaksanaan setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan memainkan peran penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi.

Perilaku dan kinerja karyawan mencerminkan kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Kinerja merupakan hasil nyata yang dicapai karyawan melalui kontribusi mereka, baik dalam bentuk produksi maupun pelayanan. Kinerja juga sangat mempengaruhi kualitas perusahaan, karena menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dari waktu ke waktu. Rendahnya kinerja karyawan menjadi masalah yang umum ditemui di berbagai perusahaan, dan ini menunjukkan perlunya perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan fisik maupun nonfisik yang nyaman, seperti suasana kerja yang aman, fasilitas keselamatan kerja, serta tempat kerja yang bersih, akan meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Suasana yang kondusif membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan produktif. Jika lingkungan kerja tidak memadai, kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan optimal.

Menurut beberapa ahli, lingkungan kerja adalah faktor yang sangat memengaruhi kinerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan aman, karyawan akan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

Disiplin kerja juga menjadi aspek yang sangat penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Disiplin yang tinggi terlihat dari perilaku karyawan yang tidak menunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan. Kedisiplinan akan menumbuhkan rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat kerja yang konsisten, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan disiplin kerja yang baik, produktivitas karyawan akan meningkat, yang secara otomatis berdampak pada kinerja perusahaan.

Tanggung jawab dan disiplin kerja seorang karyawan mencerminkan kualitas kerja mereka. Disiplin kerja yang baik terlihat ketika karyawan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan ini perlu dibina oleh setiap manajer agar setiap karyawan merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya. Tingkat absensi yang tinggi sering kali mencerminkan rendahnya disiplin kerja, yang dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan dan perusahaan.

Dalam konteks dunia kerja, kinerja karyawan sering kali menjadi isu yang sangat penting. Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh organisasi, baik yang bersifat profit maupun non-profit. Semakin baik kinerja seorang karyawan, semakin tinggi pula manfaat yang diperoleh perusahaan. Kinerja juga menunjukkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas mereka.

Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari aspek kualitas, kuantitas, dan kerja sama antar karyawan. Manajemen perusahaan harus terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan program pelatihan dan pengembangan yang relevan. Ini akan membantu karyawan untuk bekerja lebih produktif, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan mencapai target-targetnya.

Secara keseluruhan, SDM yang berkualitas tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan memberdayakan SDM melalui berbagai program pengembangan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu memanfaatkan SDM dengan baik akan lebih mudah mencapai tujuan dan tetap kompetitif di pasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Auto Semesta Kota Tangerang.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Lingkungan Kerja

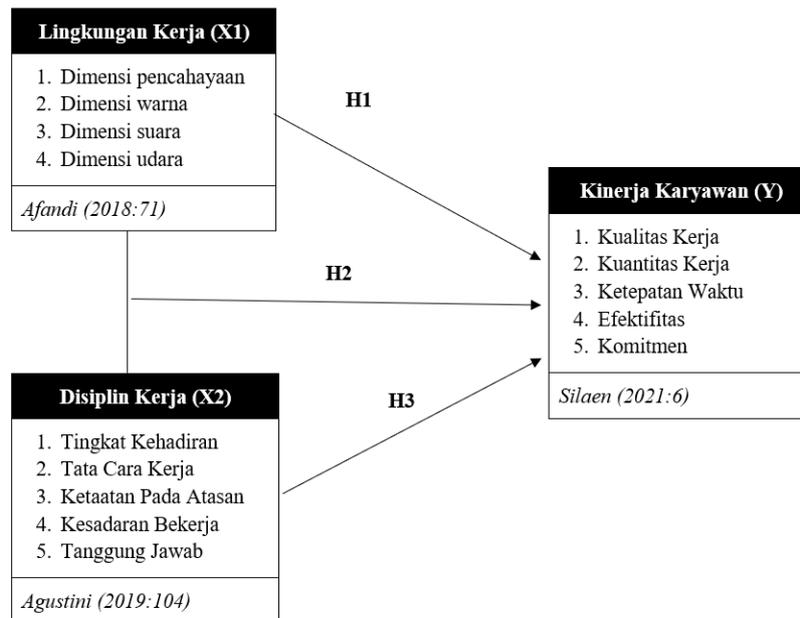
Budiasa (2021:5) "menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tatacara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan." Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya". 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."

### Disiplin Kerja

"Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik" (Hasibuan, 2017). Menurut Sutrisno (2017: 85) "Disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan". Menurut Mangkunegara (2017: 193) "Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya".

## Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan/instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja perusahaan/instansi tersebut. Menurut Sutrisno (2015: 172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Menurut Mangkunegara (2016: 9) yang berpendapat "kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan" ..



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Auto Semesta Di kota Tangerang.
- H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Auto Semesta Di kota Tangerang.
- H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Auto Semesta Di kota Tangerang.

## 3. METODE

Metode survey menjadi pilihan penulis karena dengan demikian cukup tersedia waktu dan kesempatan untuk melakukan penelitian. Penggunaan metode survey dilakukan untuk mengetahui apakah terhadap pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Auto Semesta dengan menyiapkan kuisioner untuk diisi oleh karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif. Lokasi penelitian di JL. Gatot Subroto Cimone Karawaci No. 56, RT. 01 / RW 2 Cimone, Karawaci Kota Tangerang, PT. Bintang Auto Semesta. Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan di PT. Bintang Auto Semesta berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan pengambilan data dengan metode sampel jenuh atau keseluruhan total karyawan pada bagian teknisi, teknik support, bagian gudang, sales, staff administrasi, PT. Bintang Auto Semesta yaitu berjumlah 60 orang. Menurut Sugiyono, (2017) metode yang digunakan dipenelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau

peneurunan dan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen berpengaruh positif atau negatif.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,942	3,150		2,521	,015
	Lingkungan Kerja	,182	,116	,165	1,562	,124
	Disiplin Kerja	,688	,104	,701	6,624	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,942 + 0,182X_1 + 0,688X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dimana konstanta sebesar 7,942 yaitu jika lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol (0) atau tidak meningkat sama sekali maka kinerja karyawan akan tetap bernilai konstan yaitu sebesar 7,942.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,182, berarti setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja dengan asumsi disiplin kerja (X2) tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,182. Koefisien regresi tersebut dinyatakan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif.
3. Nilai koefisien X2 sebesar 0,688, yang berarti setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja dengan asumsi lingkungan kerja (X1) tetap, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,688. Koefisien regresi tersebut dinyatakan positif, yang berarti dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 <sup>a</sup>	,684	,673	3,61627

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berikut adalah hasil output dari uji koefisien korelasi :

1. Nilai signifikansi antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,665 yang artinya  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan atau korelasi.
2. Nilai pearson correlation dari lingkungan kerja 0,662 yang berarti tingkat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan termasuk kategori kuat. Sedangkan pearson correlation dari disiplin kerja 0,819 yang berarti tingkat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan termasuk kategori kuat.
3. Karena nilai dari pearson correlation dari lingkungan kerja (0,662) dan disiplin kerja (0,819) nilainya positif, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan.

##### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 <sup>a</sup>	,442	,432	4,76933

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel koefisien determinasi diatas, besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,665 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,442. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 44,2%.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 <sup>a</sup>	,671	,665	3,66093

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel koefisien determinasi diatas, besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,819 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,671. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,1%.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 <sup>a</sup>	,684	,673	3,61627

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel koefisien determinasi diatas, besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,827 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,684. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 68,4%.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Parsial**

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,060	3,382		5,931	,000
	Lingkungan_Kerja	,731	,108	,665	6,772	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan pada nilai thitung adalah sebesar 6,772 > 2,002 Dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif variabel X1 terhadap Y.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,677	3,153		2,752	,008
	Disiplin_Kerja	,803	,074	,819	10,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan pada nilai thitung adalah sebesar 10,876 > 2,002 Dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha22 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif variabel X2 terhadap Y.

**Uji F**

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Untuk menentukan nilai F, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1617,170	2	808,585	61,831	,000 <sup>b</sup>
Residual	745,413	57	13,077		
Total	2362,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan pada nilai Fhitung adalah sebesar  $61,831 > 3,156$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai regresi 0,182 (X1) yang berarti setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja dengan asumsi disiplin kerja (X2) tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,182. Koefisien regresi tersebut dinyatakan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif. Nilai thitung  $6,772 < 2,002$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima menjadi tanda bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bintang Auto Semesta Kota Tangerang. Nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu sebesar 0,442, dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,2%. Sisanya yaitu 55,8% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi tahun 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 15,3% dan pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel atau (4,011 lebih besar dari 1,984).

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai regresi 0,688 (X2) yang berarti setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja dengan asumsi lingkungan kerja (X1) tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,688. Koefisien regresi tersebut dinyatakan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif. Nilai thitung  $10,876 > 2,002$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima menjadi tanda bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bintang Auto Semesta. Nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu sebesar 0,671, dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,1%. Sisanya yaitu 32,9% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah, Riduan Siagian tahun 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International. Penelitian tersebut menemukan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 8,75% dan pengujian hipotesis menghasilkan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel atau (3,274 lebih besar dari 1,96).

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

Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai Fhitung  $61,831 > 3,156$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, menjadi tanda bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Bintang Auto Semesta. Nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu sebesar 0,684, dapat diartikan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,4%. Sisanya yaitu 31,6% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Susilowati, Kemas

Vivi Andayani tahun 2021 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta. Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai F tabel  $12,012 > 3,16$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ .

## 5. PENUTUP

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,060 + X_1 = 0,182$ , nilai korelasi sebesar 0,665 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,442 atau 44,2%. Sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,772 > 2,002$ ) dapat diartikan bahwa  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,677 + X_2 = 0,688$ , nilai korelasi sebesar 0,819 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,671 atau 67,1%. Sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,876 > 2,002$ ) dapat diartikan bahwa  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_1$ 2 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,942 + 0,182 X_1 + 0,688 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,442 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,684 atau 68,4%. Sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61,831 > 3,15$ ) dapat diartikan bahwa  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_1$ 3 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Akbar, Surya, (2018). "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan" JIAGANIS, Vol. 3, No. 2 September : 1-17, 2018: 1-17.
- Algifari, (2019), Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode Importance Performance Analysis dan Model Kano, BPFE, Yogyakarta.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi Supangat. (2018). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT Rineka Cipta.
- Berg, K, Wright, J. L., & Frpc, C. (2016). The Patologi dari Chronic.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah.
- Fahmi Irham, (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky. W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*. Jakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi. Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto, M. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. *Manskill Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Mamik, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Jawa.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rahim, Rahman dan Enny Radjab. (2017). *Manajemen Strategi*. Makasar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan UMM
- Rivai & Zainal, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Rivai, & Sagala, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, Singgih, Mahir *Statistika Parametrik*, Jakarta: PT Gramedia 2019.
- Sarinah dan Mardalena, 2017. "Pengantar Manajemen". Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju
- Siagian., & Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama)* Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media*, Bandung
- Simamora, Bilson. 2004. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta, Bumi Aksara.