



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang

Silvia Putri^{1*}, Yeni Septiani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (28-04-2024)

Revised (10-05-2024)

Accepted (14-05-2024)

Keywords:

Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Astra International Tbk Isuzu Tangerang Branch. This research uses quantitative research with an associative method approach. The population in this study were some employees at PT Astra International Tbk Isuzu Tangerang Branch. Using the saturation formula, a sample of 67 respondents was obtained. Data collection was done by means of a questionnaire. The data analysis method uses multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that: Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Astra International Tbk Isuzu Tangerang branch. This can be proven from multiple linear regression equation $Y = 19.677 + 0.309X_1 + 0.229X_2$. The correlation value is 0.603 (strong). The coefficient of determination value is 36.3%. The t value is $6.093 > t_{\text{table}} 1.997$ with a significance of $0.000 < 0.05$. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Astra International Tbk Isuzu Tangerang branch, this can be proven from multiple linear regression equation $Y = 19.677 + 0.309X_1 + 0.229X_2$. The correlation value of 0.590 is moderate (quite strong). The coefficient of determination value is 34.8%. The t value is $5.896 > t_{\text{table}} 1.997$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously Work Discipline and Work Environment have a positive and significant effect on employee performance at PT Astra International Tbk Isuzu Tangerang branch. This can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 19.677 + 0.309X_1 + 0.229X_2$, correlation value of 0.696 (strong). The coefficient of determination value is 48.4%. The Fcount value is $30.070 > F_{\text{table}} 3.99$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang dengan menggunakan rumus jenuh diperoleh sampel sebanyak 67 orang responden. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dengan Nilai korelasi sebesar 0,603 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 36,3%. Nilai thitung $6,093 > t_{\text{tabel}} 1,997$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dengan Nilai korelasi sebesar 0,590 sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 34,8%. Nilai thitung $5,896 > t_{\text{tabel}} 1,997$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

*Corresponding author.

E-mail: silviaaputri30@gmail.com

Secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 19,677 + 0,309X_1 + 0,229X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,696 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 48,4%. Nilai Fhitung 30,070 > Ftabel 3,99 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.



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 memegang peran yang penting dalam organisasi, yang dimana sumber daya manusia merupakan aset penting selain modal. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam organisasi tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perlukannya pengelolaan bagi sumber daya manusia itu sendiri agar meningkatnya efektivitas dan efisiensi organisasi.

Organisasi merupakan tempat atau wadah berkumpulnya orang yang terpimpin, terstruktur dan terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Didalam organisasi kita akan banyak berinteraksi dengan berbagai sifat dan kepribadian seseorang, maka dari itu dalam pelaksanaannya perlu diperhatikan lagi agar terwujudnya kinerja karyawan yang efektif.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan atau melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena kelangsungan perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Tabel 1 Tabel Pencapaian Kinerja Karyawan PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang

No.	Tahun	Target Penjualan	Pencapaian Penjualan	Keterangan
1.	2020	Rp 3.923.095.000	Rp 3.138.476.000	Tidak tercapai
2.	2021	Rp 7.539.895.000	Rp 6.031.916.000	Tidak tercapai
3.	2022	Rp 8.854.224.000	Rp 7.083.379.00	Tidak tercapai

Sumber : PT Astra international tbk isuzu cab tangerang

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari tiga tahun terakhir yaitu 2020 sampai 2022 target yang diinginkan tidak dapat tercapai sepenuhnya. Maka dapat dikatakan bahwa masih terdapat kinerja karyawan yang kurang dimana hal ini dapat mengakibat tidak terpenuhinya atau tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu pentingnya kinerja karyawan disebabkan adanya sumber daya manusia yang baik. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya. Hal ini membuat perusahaan harus menentukan strategi baru dalam hal upaya peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan dapat menciptakan penilaian yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolan sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk menunjang kualitas SDM dan merupakan bentuk ketiaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan selain itu, disiplin kerja merupakan motivasi seorang individu untuk mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Sajangbati, 2013). Sikap, nilai-nilai serta motivasi individu merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja agar harapan karyawan dapat tercapai (Dhermawan, Sudibya, & Utama).

Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Hidayat & Taufiq (2012), Sajangbati (2013), Runtunuwu, Lapian, & Dotulong (2015), Sidanti (2015), Suwondo & Sutanto (2015), Rumondor et al., (2016), Afif et al., (2016), Sugiyatmi, Minarsih, & PT (2016), serta Primandaru, Tobing, & Prihatini (2018) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Arianto (2013) disiplin kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, belum dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk menaati semua peraturan dan peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun suasana. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik akan sangat membantu karyawan

dalam melaksanakan tugasnya yang dalam arti kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman akan membantu karyawan dalam mencapai hasil yang optimal.

Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Hidayat & Taufiq (2012) mengkaji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Hidayat & Taufiq (2012), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar dan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini menunjukkan faktor lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengoptimalkan produktivitas. Menurut Suwondo & Sutanto (2015) setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

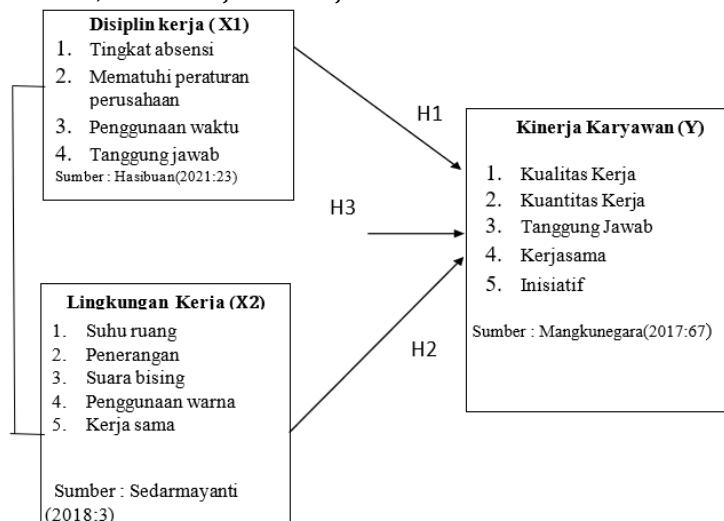
Menurut Hasibuan dalam Khaeruman dkk (2021:23) "Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan normas norma social yang berlaku dalam perusahaan". Menurut Poerwadarminta (2016:42), dalam Farida dan Hartono "Disiplin kerja yaitu suatu peraturan dan tata tertib yang perlu dilakukan dan dilaksanakan oleh karyawan dalam kegiatan atau pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Tyas & Sunuharyo dalam Nitisemito (2018:173), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang digambarkannya yaitu kondisi yang mendukung kerjasama antar level atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki posisi yang sama diperusahaan Dimana mereka bekerja". Menurut Robbins dalam Syafrina & Manik (2018:183), "Lingkungan kerja adalah institusi atau kekuatan eksternal yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi". lingkungan terbagi menjadi dua yang disebut lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sutrisno dalam buku Silaen dkk Menurut Sedarmayanti dalam buku Silaen dkk (2021:3), "Kinerja adalah sebuah hasil kerja seseorang yang ditunjukan dengan bukti secara konkret dan nyata dengan cara keseluruhan". Menurut Hasibuan (2018:105), "Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya yang diselesaikan berlandaskan pada kecakapan,pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu". Menurut Luthans dalam buku Masram dan Mu'ah (2017:138), "Kinerja adalah Kinerja (2021:2), "Kinerja adalah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebuah organisasi maka aspek yang terdapat didalamnya seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ho 1 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Isuzu Cab Tangerang.
- Ha 1 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Isuzu Cab Tangerang.
- Ho 2 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Cab Tangerang.
- Ha 2 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Cab Tangerang.
- Ho 3 = 0 Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Cab Tangerang.
- Ha 3 ≠ 0 Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Cab Tangerang.

3. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menurut Sugiyono dalam Siyoto dan Sodik (2018:17-18), "Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan". Penelitian ini dilakukan di PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang Jl. Gatot Subroto KM 5,4 Ruko Sastra Plaza Kav.21 Blok C No.1 Jatiuwung, Tangerang. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang yang berjumlah 67 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang yang dimana berjumlah 67 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	19.677	2.920	6.738	.000
	Disiplin kerja	.309	.075	.418	.4.109
	Lingkungan kerja	.229	.059	.394	3.875
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

$$Y = 19,677 + 0,309X_1 + 0,229X_2$$

- Konstanta sebesar 19,677 artinya jika variabel Disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 19,677.
- Nilai regresi $0,309X_1$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel Disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,309 satuan.
- Nilai regresi $0,229X_2$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,229 satuan.

Uji Koefisien Korelasi**Tabel 2 Koefisien Korelasi (X_1) Terhadap (Y)**
Correlations

		Disiplin kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin kerja sebesar 0,603 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 3 Koefisien Korelasi (X_2) Terhadap (Y)
Correlations

		Moivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Moivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.590**	1
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,590 masuk dalam interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 4 Koefisien Korelasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 ^a	.484	.468	4.541	1.614

a. Predictors: (Constant), Moivasi Kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,696, masuk pada interval 0,60 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 5 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)**
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.354	5.00627

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,363 yang artinya variabel Disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.338	5.06507

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,348 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 34,8%, sedangkan sisanya sebesar 65,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.468	4.54060

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.26, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,484 yang artinya variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial / Uji t

Tabel 8 Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.955	3.082		7.448	.000
	Disiplin kerja	.445	.073	.603	6.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 6,093 $>$ t_{tabel} 1,997 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H01 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang.

Tabel 9 Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.981	2.352		11.898	.000
	Lingkungan kerja	.343	.058	.590	5.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 5,896 $>$ t_{tabel} 1,997 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H02 ditolak dan Ha2 diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang.

Uji Hipotesis Simultan / Uji F

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan

rumus sebagai berikut: $Degree of freedom$ (penyebut) = $67 - 2 - 1 = 64$, Jadi nilai F_{tabel} adalah = 3,99 (terlampir uji F). Hasil uji F simultan Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 10 Uji F hitung
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1239.911	2	619.955	30.070	.000 ^b
	Residual	1319.492	64	20.617		
	Total	2559.403	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh nilai Fhitung 30,070 > Ftabel 3,99 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya secara simultan Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang hal tersebut dapat dilihat dengan Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,445 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,445 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin kerja sebesar 0,603 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,363 yang artinya variabel Disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 6,093 > t_{tabel} 1,997 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gita Dea1,Ocky Sundari Johnson Dongoran (2020), menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan .Penelitian Indri Indirasari, Sri Sukapti (2023) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Ufuk Semesta.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dengan Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,343 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,343 satuan. Nilai korelasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,590 masuk dalam interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,348 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 34,8%, sedangkan sisanya sebesar 65,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 5,896 > t_{tabel} 1,997 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dengan Konstanta sebesar 19,677 artinya jika variabel Disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 19,677. Nilai regresi $0,309X_1$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel Disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan

dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,309 satuan. Nilai regresi $0,229X_2$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,229 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,696, masuk pada interval 0,60 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,484 yang artinya variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} $30,070 > F_{tabel}$ 3,99 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Aditya Ryan Pradipta, Anwar Musadad menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan antara Variabel disiplin kerja Dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. PENUTUP

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dengan Nilai korelasi sebesar 0,603 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 36,3%. Nilai t_{hitung} 6,093 $> t_{tabel}$ 1,997 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dengan Nilai korelasi sebesar 0,590 sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 34,8%. Nilai t_{hitung} 5,896 $> t_{tabel}$ 1,997 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 19,677 + 0,309X_1 + 0,229X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,696 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 48,4%. Nilai F_{hitung} $30,070 > F_{tabel}$ 3,99 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- Akmaludin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*. Online Journal Systems UNPAM.
- Ardiyansyah, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- 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).
- Dewi, N., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Karyawan Bagian Produksi PR. Makmur. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 222-237.
- Farida, U & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo : UNMUH Ponorogo Press.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponogoro
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Indirasari. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Ufuk Semesta *Jurnal Arastirma* Online Journal Systems UNPAM.

- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4).
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 11 (1), 23-32
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336-346.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:[HTTPS://DOI.ORG/10.26905/JBM.V8I2.5797](https://doi.org/10.26905/JBM.V8I2.5797)
- Regina Jalmaf, B., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompo Insurance. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 35-42. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/10>
- Sedarmayanti, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- 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. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen & kewirausahaan*, 17(2), 135-144
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/22>