Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
Volume 2, Number 2, Juni, 2025, pp. 367-375
P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884
https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Setya Makmur Mandiri (Marmer & Granit) di Tangerang Selatan

Sulpia Sendi Aprilia [1*], Hadi Winata [2]

[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:
Received (8-12-2024)
Revised (29-05-2025)
Accepted (31-05-2025)

Keywords:
Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Prima Setya Makmur Mandiri either partialyy or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used is random sampling with a sample of 54 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The result of this study is that discipline work has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 5.840 + 0.833 X1, the correlation coefficient is 0,775, the value of determination or contribution of influence is 0.601 or 60,1%. Hypothesis test obtained value of t count > t table (8.849 > 2,006). Work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 10.338+ 0.715 X2, the correlation coefficient of 0,700 means that the two variabels have a very strong relationship level. The value of determination or contribution of influence is 0.490 or 49,0% Hypothesis test obtained value of t count > t table (7.068 > 2,006). Thus H0 is rejected and H2 is accepted meaning that there is a significant influence between work environment on employee performance at PT. Prima Setya Makmur Mandiri. Work discipline and work environment have a significant effect on employee performance with the value of the regression equation Y = 2.032 + 0.597 (X1) + 0.338 (X2), the correlation coefficient of 0,814 means that the two variables have a very strong relationship level. The value of determination or contribution of influence is 0.814 or 81,4%. Testing the hypothesis obtained the calculated F value > F table (49.960 > 3,180). Thus H0 is rejected and H3 is accepted meaning that there is a significant influence between work discipline and work environment on employee performance at PT. Prima Setya Makmur Mandiri

Kata Kunci:
Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Setya Makmur Mandiri (Marmer & Granit) baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan populasi adalah random sampling dengan sampel sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 5.840 + 0.833 X1, koefisien korelasi sebesar 0,775, koefisien determinasi sebesar 0.601 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,1%, uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8.849 > 2,006). Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai nilai persamaan regresi Y = 10.338+ 0.715 X2,, koefisien korelasi sebesar 0,700, koefisien determinasi sebesar 0.490 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,0%, uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7.068 > 2,006). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai nilai persamaan regresi Y = 2.032 + 0.597 (X1) + 0.338 (X2), koefisiensi korelasi sebesar 0,814, koefisien determinasi sebesar 0.814 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap

*Corresponding author.
E-mail: cindiaprilia533@gmail.com

variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (49.960 > 3,180) hal ini juga diperkuat dengan *p value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikan maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Setya Makmur Mandiri.

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 pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan pemegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena kunci keberhasilan dari tujuan perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualiatas akan memiliki kinerja yang baik yang mampu mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Sumber daya manusia menjadi moto utama organisai dalam menajalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan sebuah kunci bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dimana berperan penting dalam organisasi itu sendiri karena kemampuan sumber daya manusia dapat digunakan sebagai asset perusahaan yang mampu di latih untuk menjadi penggerak, pemikir, dan juga pengolah. Sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang baik juga sangat mempengaruhi kinerjanya, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Safrizal (2023:20) Disiplin kerja adalaah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu Tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2019:825) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi peraturan yang di terapkan perusahaan. Berdasarkan data perusahaan menunjukan hasil disiplin kerja pada kehadiran karyawan selama 3 tahun yaitu pada tahun 2021 s.d 2023. Bisa kita lihat dalam tabel diatas, dalam kurun waktu 3 tahun tersebut terjadi penurunan dan penaikan di setiap tahunnya, yang dimana pada tahun 2021 rata – rata persentase mencapai 37%, pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu mencapai persentase 34% dan pada tahun 2023 mengalami penaikan kembali yaitu mencapai rata-rata persentase 41%. Hal tersebut menunjukan bahwa kondisi seperti ini segera dilakukan pembenahan terutama karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah, karena karyawan yang mempunyai disiplin yang baik akan membantu Perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Menurut Afandi (2018:66) Lingkungn Kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungn kerja para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang baik. Karena perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang bagus dapat menimbulkan efek yang bagus juga untuk karyawannya.

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu Perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja menjadi faktor yang penting untuk terjadinya kinerja yang baik, karena Perusahaan yang mempunya lingkungan kerja yang baik para karyawanpun akan bekerja dengan lebih giat dan aman karena kedisiplinan dan kinerja yang baik akan timbul jika perusahaan dapat memenuhi lingkungan kerja yang nyaman. Fasilitas lingkungan kerja yang ada di PT Prima Setya Makmur Mandiri masih kurang optimal, masih banyak aspek-aspek yang belum terpenuhi seperti peredam suara hanya 9 yang berfungsi dengan baik dan ac hanya 7 yang berfungsi dengan baik. Hal ini perlu dilakukan pembenahan oleh perusahaan karena lingkungan kerja mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Bangun dalam buku Yuniarti (2021:151) Kinerja karyawan adalah salah satu sumber daya manusia dalam organisasi, sebagai pemilik pengetahuan dan keterampilan yang disumbangkan terhadap

organisasi. Menurut Rivai dan Busro (2018:88) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang di harapkan. Dalam menjalankan manajemen kinerja dibutuhkan strategi, salah satunya dengan membangun lingkungan kerja dan disiplin kerja karena individu maupun kelompok berkait denga apa dan bagaimana melakukannya. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam tercapainya tujuan dari perusahaan kinerja yang baik akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan

Dari data penilaian kinerj karyawan pada tahun 2021-2023 mengalami perkembangan fluktuatif. Masih banyak indikator yang mengalami perkembangan yang tidak stabil, dapat dilihat untuk pencapaian kualitas pada tahun 2021 mencapai persentase 70% dan 38 orang yang mampu mencapai target, pada tahun 2022 mengalami penurunan yang signifikan yaitu mencapai persentase 56% dan 30 orang yang mampu mencapai target dan pada tahun 2023 mengalami penaikan kembali yaitu hanya 59% dan 32 orang yang mampu mencapai target. Masih banyak faktor-faktor lainnya yang mengalami penurunan dan penaikan disetiap tahunnya, hal ini menjadi catatan penting untuk perusahaan agar segera melakukan pembenahan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, bahwa disiplin kerja memiliki korelasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu semakin Tingkat disiplinnya karyawan terjaga maka akan menimbulkan kualitas dan rasa tanggung jawab bagi karyawan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja menjadi faktor pendukung untuk terjadinya tingkat kenyamanan dan kedisiplinan karyawan semakin baik, perusahaan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dan lingkungan kerja yang memadai akan menimbulkan kinerja yang baik pula.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2020:4) “memandang bahwa disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadapat peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017:86) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Menurut Rivai & Sagala (2019:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”. Menurut Hasibuan (2017:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

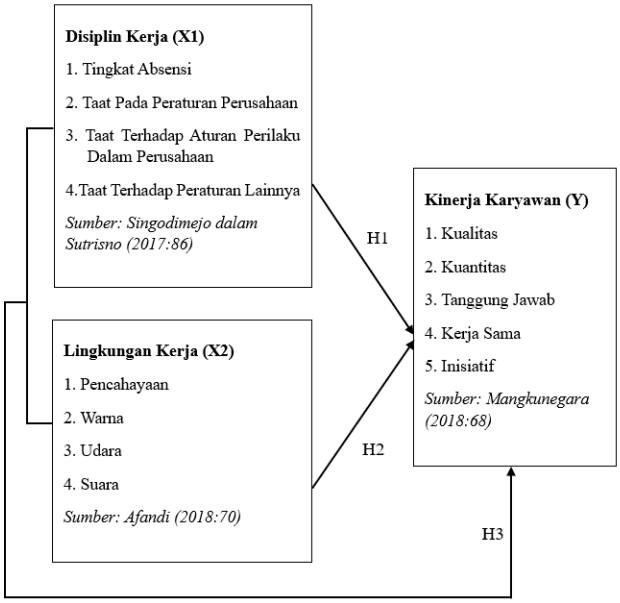
Lingkungan Kerja

Meinurut Seidarmayanti dalam Feibbi Nurul Chofifah Daliputri (2019:26) lingkungan keirja fisik adalah seimua keiadaan beirbeintuk fisik yang teirdapat di seikitar teimpat keirja yang dapat meimpeingaruhi karyawan baik seicara langsung maupun seicara tidak langsung. Seidangkan lingkungan keirja nonfisik adalah seimua keiadaan yang teirjadi beirkaitan deingan hubungan keirja, baik hubungan deingan atasan maupun deingan reikan keirja, ataupun hubungan deingan bawahan. Meinurut Afandi (2018:66) Lingkungan keirja adalah seisuatu yang ada di lingkungan para peikeirja yang dapat meimpeingaruhi dirinya dalam meinjalankan tugas seipeirti teimpeiraturei, keileimbapan, peintilasi, peineirangan, keigaduhan keibeirsihan teimpat keirja, dan meimadai tidaknya alat-alat peirleingkapan keirja. Menurut pengertian diatas lingkungan kerja yaitu keadaan Perusahaan yang mempengaruhi karyawannya dalam bekerja, karena Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kinerja yang efektif.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job perfomance atau actual perfomance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017:67) “Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Hariandja (2017:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan waktu. Sedangkan menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Perusahaan baik dalam segi kualitas maupun kuantitas pada periode tertentu dalam mencapai tujuan dari Perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Diduga terdapat peingaruih yang signifikan antara Disiplin Kerja teirhadap kineirja karyawan PT Prima Setya Makmur Mandiri.

H2: Diduga terdapat peingaruih yang signifikan antara Lingkungan Kerja teirhadap kineirja karyawan PT Prima Setya Makmur Mandiri.

H3: Diduga terdapat peingaruih yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja teirhadap kineirja karyawan PT Prima Setya Makmur Mandiri.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif, yang artinya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Sugiyono (2017:11) menyatakan bahwa pengertian deskriptif "Untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang beridiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari dan hubungan dengan variabel lain". Penelitian ini dilakukan di PT Prima Setya Makmur (Marmer & Granit) di JL. Pahlawan Seribu Ruko, Bidex Blok B/15, Bsd City, Tangerang Selatan, Banten 15321. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas (independent variable) yaitu Disiplin Kerja X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variabel terikat,(dependen variabel) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data diatas maka populasi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Prima Setya Makmur Mandiri (Marmer & Granit) berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT Prima Setya Makmur Mandiri yang berjumlah 54 karyawan. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:142) berpendapat "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden". Analisis kuatitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan ignifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2017:55) berpendapat "metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Pengolahan data dengan menggunakan metode regresi linier berganda dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan variabel independent dan dependen, yaitu dengan cara menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengolahan regresi linear berganda yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.032	3.564		.570	.571
	Disiplin Kerja	.597	.117	.555	5.097	.000
	Lingkungan Kerja	.338	111	.331	3.038	.004
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 2.032 + 0.597 (X1) + 0.338 (X2). Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 2.032 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2.032 *point*.
b. Nilai Disiplin Kerja (X1) 0.597 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Lingkungan kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.597 *point*.
c. Nilai Lingkungan kerja (X2) 0.338 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada vaiabel Disiplin kerja (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.338 *point.*

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengelolahan data sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Correlations[b]			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Person Correlation	1	.775**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja Karyawan	Correlation	.775**	1
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 (2-tailed).			

Sumber ; Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat.**

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations[b]			
		Lingkungan kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Person Correlation	1	.700**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja Karyawan	Correlation	.700**	1
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 (2-tailed).			

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,700 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814[a]	.662	.649	3.855
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber ; Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,814 Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat.**

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerj (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775[a]	.601	.593	4.149
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber ; Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.601 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,1% sedangkan sisanya 3,99% di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700[a]	.490	.480	4,691
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber ; Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.490 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,0% sedangkan sisanya 51,0% di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814[a]	.662	.649	3.855
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.814 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,4% sedangkan sisanya 18,6% di pengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelittian ini digunakan kriteria signifikasi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut :

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima H_1 ditolak.

b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 diterima H_1 diterima.

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

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.840	3.591		1.626	.110
	Disiplin Kerja	.833	.094	.775	8.849	.000
a. Dependent Variable : Kinerja karyawan						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8.849 > 2,006) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.338	3.857		2.680	.010
	Lingkungan Kerja	.715	.101	.700	7.068	.000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7.068 > 2,006) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1485.252	2	742.626	49.960	.000[b]
	Residual	758.082	51	14,864		
	Total	2243.333	53			
a. Dependent Variable : Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (49.960 > 3,180) hal ini juga diperkuat dengan *p value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikan maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Setya Makmur Mandiri.

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi Y = 5.840 + 0.833 X1, koefisien korelasi sebesar 0,775 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi sebesar 0.601 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,1% sedangkan sisanya 3,99% di pengaruhi oleh faktor lain, uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8.849 > 2,006) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Prima Setya Makmur Mandiri. Hasil Penelitian ini selaras dengan Penelitian terdahulu Suwanto, Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Jenius, Vol.3, No.1, September 2019. P-ISSN: 2581-2798, e-ISSN: 2598-9502.

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi Y = 10.338+ 0.715 X2,, koefisien korelasi sebesar 0,700 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel

memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi sebesar 0.490 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,0% sedangkan sisanya 51,0% di pengaruhi oleh faktor lain, uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7.068 > 2,006) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Setya Makmur Mandiri. Hasil Penelitian ini selaras dengan penelitian tedahulu Yeni Septiani, p-ISSN 2339-0689 Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.2, No.1, Oktober 2014.

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi Y = 2.032 + 0.597 (X1) + 0.338 (X2), koefisiensi korelasi sebesar 0,814 Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, koefisien determinasi sebesar 0.814 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,4% sedangkan sisanya 18,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (49.960 > 3,180) hal ini juga diperkuat dengan *p value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikan maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Setya Makmur Mandiri. Hasil Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani, Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol.1, No.1 (2021).

5. PENUTUP

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 5.840 + 0.833 X1, koefisien korelasi sebesar 0,775 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi sebesar 0.601 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,1% sedangkan sisanya 3,99% di pengaruhi oleh faktor lain, uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (8.849 > 2,006) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Prima Setya Makmur Mandiri. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 10.338+ 0.715 X2,, koefisien korelasi sebesar 0,700 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi sebesar 0.490 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,0% sedangkan sisanya 51,0% di pengaruhi oleh faktor lain, uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (7.068 > 2,006) dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Setya Makmur Mandiri. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 2.032 + 0.597 (X1) + 0.338 (X2), koefisiensi korelasi sebesar 0,814 Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, koefisien determinasi sebesar 0.814 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,4% sedangkan sisanya 18,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (49.960 > 3,180) hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikan maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Setya Makmur Mandiri.

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konesep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa Pekanbaru.

Alfabeta, CV.

Angerlia Jurniarsih, Ana Ramadhayanti (2023), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terrhadap Produrktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret. Jurrnal Administrasi, Bisnis Vol. 3, No. 2.

Bachtiar Arifudin Husein (2018) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Universitas Pamulang, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1.

Dinanda (2023) Pengaruh Komurnikasi dan Disiplin Kerja terrhadap Produrktivitas Kerrja Karyawan CV. Bangurn Murlia Lerstari. Jurrnal Manajermern dan Bisnis Vol. 1, No. 3.

Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Mahassiswa, Vol.1, No.1.

Hasibuan, Malayu .SP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,.Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. SP. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Henry Simamora, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara.

Mangkunegara, A, A, A, P. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Priansa, D. J. (2017). Perilaku Organisasi . Bandung: Alfabeta.

Rivai Dan, Busro. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.

Rivai Dan, Sagala. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bogor: in Media.

Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana

Siswanto, Bejo (2015). Pengaruh Disiplin Tenaga Kerja Indonesia. Pnedekatan Administrasi dan Operasional. Bumi Aksara, Jakarta.

Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta

Suwanto (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, JENIUS, Vol. 3, No.1.

Yeini Seiptiani (2014) Peingaruih Manajeimein Muitui,Buidaya Organisasi dan Lingkuingan Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai Puisat Aplikasi Teiknologi Isotop dan Radiologi di BATAN. Juirnal Ilmiah Prodi Manajeimein Uiniveirsitas Pamuilang, Vol 2.No.1.