



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan

Rabiah Adawiah ^{1*}, Hira Maulida ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (8-12-2024) Revised (29-05-2025) Accepted (31-05-2025)</p> <p>Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance of the Prosperous Community Development Foundation of South Tangerang City. Both partially and simultaneously. The method used is using quantitative methods. Data collection in this study using a questionnaire through google form with a Likert scale. The sampling technique used saturated sampling and obtained in this study amounted to 50 respondents. The analysis technique used in this study with the help of the SPSS Version 26 test tool. From the results of the study it is known that work discipline obtained a value of t count > t table or (9.008 > 2.011) with a significance level (0.000 < 0.050). This means that partially there is an influence between the Work Discipline variable on Employee Performance, the Work Environment obtained the value of t count > t table or (11.183 > 2.011) with a significance level (0.000 < 0.050). This means that partially there is an influence between the Work Environment variable on Employee Performance, Work Discipline and Work Environment together obtain the value of F count > F table or (69.155 > 3.195) with a p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). This means that simultaneously there is a significant influence between the variables of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance.</i></p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan. Baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner melalui google form dengan skala <i>likert</i>. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh dalam penelitian ini berjumlah 50 Responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini dengan bantuan alat uji SPSS Versi 26. Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,008 > 2,011) dengan tingkat signifikansi (0,000 < 0,050). Artinya secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,183 > 2,011) dengan tingkat signifikansi (0,000 < 0,050). Artinya secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,155 > 3,195) dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Artinya secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>



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 merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Sumber

*Corresponding author.
E-mail: rabiahadawiyah296@gmail.com

daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan strategi dan tujuan organisasi. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi dikarenakan mempunyai pegawai yang ahli, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi.

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peraturan manusia sebagai penggerak organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2020:10) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengantur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat."

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera adalah sebuah lembaga yang bergerak dibidang pendidikan dan keagamaan lembaga yang memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau unit kerja sesuai dengan kebutuhan yayasan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu yayasan, menjalankan semua aktivitas Sumber daya manusianya kembangkan untuk dan memberikan pengalaman menyenangkan dengan Yayasan Pembangunan Masyarakat yang berkinerja dan seterusnya. Perkembangan perusahaan ini tidak saja dari sudut kapasitas produksi tetapi manajemen nya pun saat ini ikut dalam proses perkembangan sehingga bisa terlihat sebagai yayasan yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas. Saat ini Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan memiliki karyawan Sebanyak 50 orang.

Kinerja karyawan Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera selama periode 2021-2023 masih belum maksimal. Dari tahun 2021-2023 total rata-rata masih belum mencapai skor target yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat pada unsur penilaian Kedisiplinan pada tahun 2021 capaiannya sebesar 81%, pada tahun 2022 sebesar 60%, pada tahun 2023 sebesar 59% dari skor target 100%. Maka dapat dikatakan bahwa unsur tersebut dari tahun ke tahun tidak mengalami peningkatan melainkan mengalami penurunan. Hal serupa juga dialami oleh unsur penilaian Tanggung Jawab pada tahun 2021 capaiannya sebesar 83%, pada tahun 2022 sebesar 65%, pada tahun 2023 sebesar 64% dari skor target 100%. Dari data kinerja yang mengalami penurunan tersebut perlu adanya evaluasi agar dapat meningkatkan kinerja Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera.

Tingkat kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran pada Yayasan Pembangunan Masyarakat sangat rendah. Masih banyak karyawan yang terlambat datang dan tidak hadir tanpa keterangan. Terlihat dalam tiga tahun terakhir jumlah kasus indisipliner dari tahun ke tahun, di tahun 2021 presentase kasus indisipliner mencapai 43 %, di tahun 2020 menurun menjadi 34 % akan tetapi pada tahun 2023 meningkat bahkan lebih tinggi daripada pada tahun 2021 yaitu 46 % masuk kategori buruk. Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari belum terbinanya komitmen yang baik dari karyawan terhadap Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera. Fenomena disiplin kerja yang menyebabkan kinerja menurun, yaitu terdapat pada point ke 1. Pada point ke 1 yaitu Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja di mulai, terdapat 18 karyawan yang menjawab tidak maka dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera datang terlambat. Hal tersebut dapat menyebabkan kinerja menurun karena kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditentukan maka karyawan tersebut menganggap remeh pekerjaannya.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari disiplin kerja tetapi juga lingkungan kerjanya perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja

menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

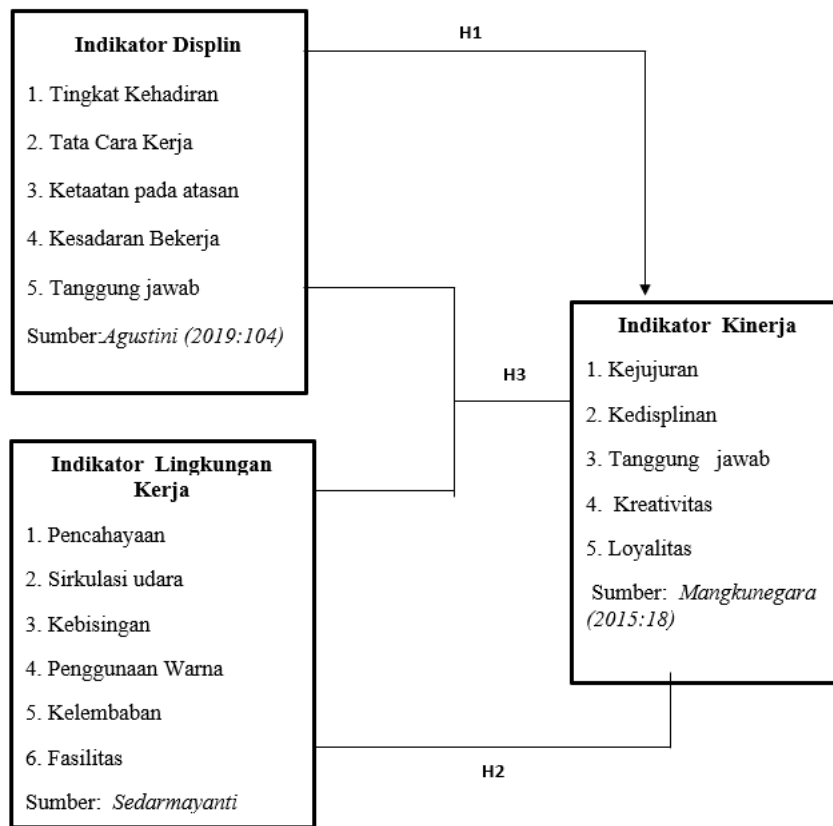
Menurut (Idris & Sari, 2019:77) "Disiplin adalah metode yang dipakai oleh manajer sebagai alat berinteraksi dengan pekerja sehingga mereka siap untuk merubah perilaku dan sebagai tindakan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemauan untuk mengikuti seluruh aturan perusahaan dan norma yang berlaku". Menurut Hasibuan (2017:193) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Agustini (2019:89) "Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi". Menurut Sutrisno (2018:114) " Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya saksi bagi yang melanggarnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:49), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini tergolong penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Menurut Sulistyani (2017:224) Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Damardi (2020:242) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Agar suatu organisasi dapat maju dan berkembang, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas tinggi adalah pegawai yang berkinerja baik yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dari berbagai pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja itu merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Displin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan.
- H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan.
- H3: Displin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan.

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera di menjadi populasi adalah seluruh pegawai Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Menurut Sugiyono (2016:192) regresi berganda dilakukan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor manipulasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah cara untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 1. Tabel Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,388	4,399		,316	,754
	Disiplin Kerja	,362	,172	,278	2,097	,041
	Lingkungan Kerja	,602	,129	,619	4,677	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26 2025

Berdasarkan pada hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 1,388 + 0,362 X_1 + 0,602 X_2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,388 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,388.
- Nilai Disiplin Kerja (X_1) 0,362 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,362 point.
- Nilai Lingkungan Kerja (X_2) 0,602 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,602.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R² Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,621	2,84978

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,628 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 62,8\%) = 37,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R² Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,723	,717	2,46190

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,723 maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,3% Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 72,3\%) = 27,7\%$.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,736	2,37911

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

Sumber: Data diolah SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,736 maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel

Kinerja Pegawai sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 73,6\%) = 26,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t parsial) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,997	5,197		-,384	,702
	Disiplin Kerja	1,033	,115	,793	9,008	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel di atas, telah diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,008 > 2,011)$ dengan demikian. Hal tersebut diperkuat dari nilai p value $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t Parsial) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,686	3,326		2,311	,025
	Lingkungan Kerja	,826	,074	,850	11,183	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel di atas, telah diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,183 > 2,011)$ dengan demikian. Hal tersebut diperkuat dari nilai p value $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782,853	2	391,426	69,155	,000 ^b
	Residual	266,027	47	5,660		
	Total	1048,880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, telah diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,155 > 3,195)$ dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah ditentukan, diperoleh Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,793 yang berarti bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,628 atau sebesar 62,8% sedangkan sisanya 37,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,008 > 2,011)$ dengan demikian. Hal tersebut diperkuat dari nilai p value $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 1 ditolak dan

Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah ditentukan, diperoleh Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,850 yang berarti bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,723 atau sebesar 72,3% sedangkan sisanya 27,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,183 > 2,011) dengan demikian. Hal tersebut diperkuat dari nilai p value (0,000 < 0,050). Dengan demikian, maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,864 yang berarti bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,736 atau sebesar 73,6% sedangkan sisanya 26,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai F hitung > F tabel atau (69,155 > 3,195) dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. PENUTUP

Disiplin kerja (X₁) berpengaruh atas Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (9,008 > 2,011) dengan demikian. Hal tersebut diperkuat dari nilai p value (0,000 < 0,050). Dengan demikian, maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh atas Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (11,183 > 2,011) dengan demikian. Hal tersebut diperkuat dari nilai p value (0,000 < 0,050). Dengan demikian, maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh atas Kinerja Karyawan (Y) nilai F hitung > F tabel atau (69,155 > 3,195) dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258. Diakses pada 4 Agustus 2024 dari <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.il.p9>
- Aji Tri, B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1). Diakses pada 2 Agustus 2024 dari <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=106/mbia/article/view/326/151>
- Ambar T. Sulistiyani, & Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *E-Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(1). Diakses pada 7 Agustus 2024 dari https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=fp97v88AAAAJ&citation_for_view=fp97v88AAAAJ:u5HHmVD_u08C
- Bachtiar, A. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *E-Jurnal Manajemen*, 1(1). Diakses pada 1 Agustus 2024 dari <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/details/1919578>

- Chrestian, J., Wilson, S. S., & Joseph. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Mirai Management*, 4(1). Diakses pada 7 Agustus 2024 dari <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/419>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3). Diakses pada 7 Agustus 2024 dari <https://equilibrium/article/view/5891>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, M., & Sari. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *Mbia*, 18(1), 76–84. Diakses pada 7 Agustus 2024 dari <https://journal.binadarma.ac.id/index.php>
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1). Diakses pada 1 Agustus 2024 dari <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2257>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maulida, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan. *E-Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2). Diakses pada 7 Agustus 2024 dari <https://jptam.org/index.php/jptam/article/>
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (ed. ke-13, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan (Edisi Pertama)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Shalaludin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1). Diakses pada 7 Agustus 2024 dari <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/797>.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukanto, I. (2018). *Manajemen Produksi (Edisi ke-4)*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2 (ed. ke-13)*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Terry, G. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Wehrich, C. O., & Heinz. (2015). *Manajemen-1 (D. Susilaradeya, Terj.)*. Jakarta: Erlangga.