



## Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Langgeng Perkasa Di Tangerang Selatan

Tasya Gunawan <sup>1</sup>, Prasetyo Kurniawan <sup>2</sup>

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

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

\*Penulis Korespondensi: Tasyagunawan08@gmail.com, Dosen02261@unpam.ac.id

**Abstract.** *This study aims to examine the effect of Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Putra Langgeng Perkasa, South Tangerang, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in a total sample of 112 respondents. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 43.454 + 0.126X_1$ . The correlation coefficient obtained was 0.409, indicating a moderate relationship between the two variables. The coefficient of determination was 4.5%. Hypothesis testing showed that  $t_{count} > t_{table}$ , ( $2.495 > 1.982$ ); therefore,  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted, indicating a significant effect of the work environment on employee performance. Furthermore, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 39.375 + 0.212X_2$ . The correlation coefficient was 0.874, indicating a very strong relationship between the variables. The coefficient of determination was 72.9%. Hypothesis testing results showed  $t_{count} > t_{table}$ , ( $17.325 > 1.982$ ); thus,  $H_0$  was rejected and  $H_2$  was accepted, indicating a significant effect of work discipline on employee performance. Simultaneously, work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation  $Y = 35.288 + 0.115X_1 + 0.211X_2$ . The correlation coefficient obtained was 0.881, indicating a very strong relationship between the variables. The coefficient of determination was 77.3%. Hypothesis testing showed  $F_{count} > F_{table}$ , ( $141.256 > 3.130$ ); therefore,  $H_0$  was rejected and  $H_3$  was accepted, indicating that environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Environment, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Langgeng Perkasa Di Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 112 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 lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 43,454 + 0,126X_1$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,409 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 4,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2,495 > 1,982$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 39,375 + 0,212X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,874 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $17,325 > 1,982$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 35,288 + 0,115X_1 + 0,211$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,881 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $141,256 > 3,130$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** Lingkungan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## LATAR BELAKANG

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang secara berkelanjutan berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal ini penting karena kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian di PT Putra Langgeng Perkasa yang berlokasi di JL. Ciater Barat No.20 Taman Tekno, BSD, Kota Tangerang Selatan, Banten yang bergerak di bidang konstruksi bangunan perumahan yang berpengalaman sejak tahun 2003.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Putra Langgeng Perkasa juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Berikut data kinerja karyawan pada PT Putra Langgeng Perkasa :

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Karyawan PT Putra Langgeng Perkasa Tahun 2024-2025**

Tahun	Target	Pembangunan Sektor Perumahan			
		Tepat waktu		Delay	
	(Unit)	(Unit)	(%)	(Unit)	(%)
2024	35	29	83%	6	17%
2025	42	28	67%	14	33%
<b>Rata-rata</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>76%</b>	<b>8</b>	<b>24%</b>

Sumber: Kinerja Karyawan PT Putra Langgeng Perkasa (2024-2025)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa adanya fluktuasi dalam pencapaian penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Pada tahun 2024, dari target 35 unit pekerjaan, sebanyak 29 unit atau 83% dapat diselesaikan tepat waktu, sedangkan 17% mengalami keterlambatan. Namun, pada tahun 2025 meskipun target pekerjaan meningkat menjadi 42 unit, capaian pekerjaan tepat waktu justru menurun menjadi 67% atau 28 unit, sementara keterlambatan meningkat menjadi 33%.

**Tabel 1. 2**  
**Data Lingkungan PT Putra Langgeng Perkasa Tahun 2025**

Kategori	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
Suasana Kerja	Pencahayaan, dilakukan terus menerus	Pencahayaan kurang baik	Masih terdapat beberapa lampu yang mati dalam ruang kerja
	Suhu udara menggunakan AC (Air Conditioner)	Kurang dingin, sangat dingin, dan terdapat ac yang mati	Suhu udara yang kurang dingin dan terlalu dingin akan mengganggu aktivitas kinerja karyawan
Hubungan dengan rekan kerja	Pemimpin dan karyawan yang mempunyai jobdesk masing-masing	Kurangnya kerja sama antar divisi	Masih banyak yang perlu diperhatikan kembali agar setiap karyawan dapat saling mengerti dan bekerja sama sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik
Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja	Meja, Kursi, dan peralatan alat tulis kantor	Meja yang kurang luas, kursi yang kurang nyaman dan banyak yang goyang, peralatan alat tulis kantor kurang lengkap	Hal ini bila terus terjadi akan sangatlah mengganggu aktivitas kinerja karyawan

Sumber : Divisi Kepegawaian PT Putra Langgeng Perkasa Tahun 2025

Berdasarkan dari tabel 1.2 terlihat bahwa lingkungan pada PT Putra Langgeng Perkasa terlihat masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti pencahayaan,suhu udara, hubungan dengan rekan kerja,dan fasilitas atau perlengkapan kerja. Dengan ini pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan untuk dapat membuat karyawan menjadi efektif dalam bekerja.

Berikut merupakan data suasana kerja dan fasilitas lingkungan PT Putra Langgeng Perkasa Periode 2024-2025:

**Tabel 1. 3**  
**Data Suasana Kerja Dan Fasilitas Lingkungan PT Putra Langgeng Perkasa  
Tahun 2024-2025**

Total		AC Central	Komputer	Printer	Set Meja	CCTV	Lampu	Kursi Cust
		13	32	5	13	18	45	2
Tahun	Total Karyawan	Tidak Berfungsi Dengan Baik						
2024	112	1	3	-	-	2	2	-
2025	112	2	2	1	-	1	2	-

Sumber : Divisi Kepegawaian PT Putra Langgeng Perkasa Tahun 2024-2025

Berdasarkan data lingkungan kerja yang disajikan pada Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa sarana dan prasarana kerja di PT Putra Langgeng Perkasa yang belum berfungsi secara optimal pada tahun 2024–2025. Pada tahun 2024, dari total 112 karyawan, ditemukan beberapa fasilitas yang mengalami gangguan, di antaranya 1 unit AC Central, 3 unit komputer, 2 unit CCTV, serta 2 titik lampu yang tidak berfungsi dengan baik. Kondisi ini menunjukkan adanya kendala pada fasilitas pendukung kerja yang berpotensi mengganggu kenyamanan dan kelancaran aktivitas karyawan

**Tabel 1. 4**  
**Data Disiplin Kerja PT Putra Langgeng Perkasa Tahun 2024-2025**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase (%)
			Terlambat	Ijin	Alpha		$(5)=((4)/(3))x100\%$
1	2	3				4	5
2024	112	287	18	17	20	55	19,16%
2025	112	286	22	16	18	56	19,58%
<b>Jumlah</b>	<b>554</b>	<b>1435</b>	<b>85</b>	<b>90</b>	<b>93</b>	<b>268</b>	<b>93,39%</b>
<b>Rata2</b>	<b>111</b>	<b>287</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>18,6</b>	<b>53,6</b>	<b>18,68%</b>

Sumber: Divisi Kepegawaian PT Putra Langgeng Perkasa Tahun 2024-2025

Berdasarkan data disiplin kerja karyawan PT Putra Langgeng Perkasa tahun 2024–2025, dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu mendapat perhatian khusus. Pada tahun 2024, dari total 112 karyawan dengan 287 hari kerja, tercatat 18 karyawan terlambat, 17 karyawan mengajukan izin, dan 20 karyawan melakukan alpha, sehingga total absensi mencapai 55 kejadian atau sebesar 19,16%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan masih tergolong cukup tinggi

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan**

Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata ruang, dan tingkat kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi serta kesehatan pegawai. Sementara itu, lingkungan nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja yang harmonis juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Keith Davis yang dikutip dalam buku Mangkunegara dalam jurnal Tubagus (2025:374) mengungkapkan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Hasibuan dalam jurnal Abdul (2024:39) adalah hasil kerja(output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan, tetapi juga dari tingkat ketepatan, kualitas, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, pencapaian kinerja yang optimal menuntut adanya kompetensi, tanggung jawab, serta komitmen individu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai target yang telah ditentukan

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Istijanto dalam jurnal Maysaroh Afrelia (2023:42) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pengolahan datanya berupa angka yang menggunakan analisis statistik deskriptif.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Berikut kerangka tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh :



**Gambar 3. 1 Tahap - Tahap Penelitian**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas Instrumen**

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan (X<sub>1</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keputusan</b>
X1.1	0,273	0,186	Valid
X1.2	0,289	0,186	Valid
X1.3	0,323	0,186	Valid
X1.4	0,363	0,186	Valid
X1.5	0,383	0,186	Valid
X1.6	0,283	0,186	Valid
X1.7	0,329	0,186	Valid
X1.8	0,450	0,186	Valid
X1.9	0,278	0,186	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel lingkungan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,1861) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
X2.1	0,475	0,186	Valid
X2.2	0,706	0,186	Valid
X2.3	0,350	0,186	Valid
X2.4	0,718	0,186	Valid
X2.5	0,261	0,186	Valid
X2.6	0,527	0,186	Valid
X2.7	0,352	0,186	Valid
X2.8	0,713	0,186	Valid
X2.9	0,400	0,186	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27,2026

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,186) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
Y.1	0,435	0,186	Valid
Y.2	0,586	0,186	Valid
Y.3	0,393	0,186	Valid
Y.4	0,717	0,186	Valid
Y.5	0,240	0,186	Valid
Y.6	0,610	0,186	Valid
Y.7	0,360	0,186	Valid
Y.8	0,660	0,186	Valid
Y.9	0,415	0,186	Valid
Y.10	0,613	0,186	Valid
Y.11	0,248	0,186	Valid
Y.12	0,253	0,186	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,186) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas menunjukkan hasil bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach alpa* sebesar 0,8678 > 0,600,

untuk variabel lingkungan ( $X_1$ ) dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,683 > 0,600$ , dan untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dinyatakan reliabel dengan nilai nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,709 > 0,600$

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,678	0,600	Reliabel
Lingkungan ( $X_1$ )	0.783	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.709	0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 27,2026

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 13  
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,98995084
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,067
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,058 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 27,2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar  $0,058 > 0,05$ , dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah berdistribusi normal

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel mendekati angka satu, yaitu 1,000

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics**

Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Lingkungan	.999	1.001	
	Disiplin Kerja	.999	1.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 27,2026

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.205	3.529		.908	.366
	Lingkungan	-.106	.088	-.113	-1.201	.232
	Disiplin Kerja	.068	.040	.158	1.681	.096

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 27,2026

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lingkungan ( $X_1$ ) sebesar 0,232, dan nilai signifikansi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,096 dimana signifikansi keduanya  $> 0,05$

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.288	.987		35.765	.000
	Lingkungan	.115	.025	.212	4.679	.000
	Disiplin Kerja	.211	.011	.851	18.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 35,288 + 0,115X_1 + 0,211X_2$ . Daripersamaan regresi diatas lingkungan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 35,288 diartikan bahwa jika variabel lingkungan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 35,288 point
2. Nilai lingkungan ( $X_1$ ) 0,115 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel lingkungan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,115 point
3. Nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,211 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,211 point

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	<b>.881<sup>a</sup></b>	<b>.777</b>	<b>.773</b>	<b>.635</b>
<b>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan</b>				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,881 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel lingkungan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.777	.773	.635
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,773 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100-77,3\%) = 22,7\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel lingkungan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.454	1.815		23.941	.000
	Lingkungan	.126	.050	.231	2.495	.014
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,495 > 1,982$ . Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,014 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.375	.501		78.656	.000
	Disiplin Kerja	.212	.012	.855	17.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel diatas, didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $17,325 > 1,982$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Lingkungan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.781	2	76.391	189.531	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.933	109	.403		
	Total	196.714	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $189,531 > 3,08$ . Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 43,454 + 0,126X_1$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,409 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 4,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,495 > 1,982)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 39,375 + 0,212X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,874 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(17,325 > 1,982)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 35,288 + 0,115X_1 + 0,211X_2$ . nilai korelasi diperoleh sebesar 0,881 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(141,256 > 3,130)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Buku**

- Aditama, R. A. 2020. Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.

- Bejo Siswanto (2010:291) Dalam D. Arika (2016:22) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan operasional
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Daft L, Richard. 2020. Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Hamzali, Said. 2022. Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. CV. Azka Pustaka.
- Hantono dan Selvia. 2025. Pengantar Manajemen. CV. Widina Media Utama.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sedarmayanti.2012. Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. Bandung: PT. Refika Aditama
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). Kinerja Karyawan. In U. Taufik (Ed.), Widina Bhakti Persada Bandung (Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung All.
- Sinaga, O. S. et al. 2020. Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta.
- Wahyuningsih, Sri. 2018. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. Universitas Dharmawangsa

### **Jurnal**

- 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).
- Darmadi. 2020. PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247.
- 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.

- Indirasari. 2023. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Ufuk Semesta Jurnal Arastirma Online Journal Systems UNPAM.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, 2(2), 315-330
- Putri, Debi Melyana. 2022. “Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. CRS I (Perseroan Terbatas Citra Riau Sarana I) di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.” Juhanperak 3, no. 2: 21–32.
- Savira, Arsylla Dinda, dan Cecep Hermana. 2023. “Analisis Manajemen Mutu terhadap Kinerja Pelayanan Subbagian Keuangan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.” Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera, vol. 9, no. 1, , hlm. 43–52.
- Wahidiah, Siti., dan Prasetyo Kurniawan. 2024. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3),518-525
- Yuswo’ono, Tri., dan Prasetyo Kurniawan. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Istana Kebayoran Raya Motor Divisi Marketing Honda Pondok Indah Jakarta Selatan. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, 4(2),127-138
- Zahratulfarhah, 2022. [https://dinastirev.org/JEMSIVol 4, No 2, November2022118|Pagee-ISSN:2686-5238,p-ISSN2686-4916DOI:https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2Received:25 Oktober 2022, Revised: 7November 2022, Publish: 15November 2022https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja\(Literature Review Metedologi Riset Bisnis\). JEMSI](https://dinastirev.org/JEMSIVol%204,%20No%202,%20November2022118|Pagee-ISSN:2686-5238,p-ISSN2686-4916DOI:https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2Received:25%20Oktober%202022,%20Revised:7November%202022,%20Publish:%2015November%202022https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/Faktor-faktor%20yang%20Mempengaruhi%20Kinerja%20Karyawan:%20Kepemimpinan,%20Motivasi%20dan%20Lingkungan%20Kerja(Literature%20Review%20Metedologi%20Riset%20Bisnis).%20JEMSI)