



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kanan Media Creative Kabupaten Tangerang

Syafiq Syaidina Rizyandi ¹, Muhammad Yuda Alhabsyi ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: syafiqsyaidina375@gmail.com, dosen00805@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance partially and simultaneously. The object of the study was the employees of PT Kanan Media Creative. This study is a quantitative research and survey research. Data were obtained from the distribution of interviews, questionnaires, and supported by literature studies. Data processing in this study used SPSS version 29, with data analysis used namely descriptive statistical analysis, data quality test, classical assumption test, linear regression analysis, coefficient of determination test and hypothesis test. The sample taken in this study was 50 respondents, according to the number of employees at PT Kanan Media Creative. The results of the study show that, partially the influence of work discipline on employee performance has a t value statistic 3,891 > t table 1.678 and the probability value is 0.000 < 0.05, indicating that H0 rejected and H1 accepted, it can be concluded that partially the Work Discipline variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). The influence of the work environment on employee performance has a t value statistic 2,682 > t table 1.678 and the probability value is 0.010 < 0.05, indicating that H0 rejected and H2 accepted, it can be concluded that partially the Work Environment variable (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneously, the influence of work discipline and work environment on employee performance has a regression formula of $KK = 5.679 + 0.0.494DK + 0.365LK + \epsilon$, with the results of the F value calculation count of 34,645 > F table 3.195 and a significant value of 0.000 < 0.05, indicating that H0 rejected and H3 accepted, it can be concluded that simultaneously the Work Discipline variable (X1) and Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y).*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Objek penelitian adalah karyawan PT Kanan Media Creative. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penelitian survei. Data diperoleh dari penyebaran wawancara, kuesioner, dan didukung dengan studi kepustakaan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 29, dengan analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji koefisiensi determinasi dan uji hipotesis. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada PT Kanan Media Creative. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t statistic 3,891 > t tabel 1,678 dan nilai Probability sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t statistic 2,682 > t tabel 1,678 dan nilai Probability sebesar 0,010 < 0,05, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki rumus regresi $KK = 5,679 + 0,0,494DK + 0,365LK + \epsilon$, dengan hasil perhitungan nilai F hitung sebesar 34,645 > F tabel 3,195 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

LATAR BELAKANG

Pada era saat ini teknologi dan peradaban sudah sangat maju, perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk menunjang aktivitas manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik maka diperlukan adanya kerja sama antar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan akan menuntut sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki semangat kerja serta kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan operasional.

Dalam dunia kerja perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk menciptakan hasil kerja yang berkualitas, untuk menciptakan hasil sumber daya yang berkualitas, maka diperlukan sumber daya yang tinggi. Secara umum kemampuan tersebut sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang karyawan selama periode waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Busro (2018:95) Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan system manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut.

Dalam pencapaian kinerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah disiplin kerja. Disiplin juga bisa menjadi hal yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan, menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:193) disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, suli bagi organisasi perusahaan menapai hasil yang optimal. Karena disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai tentunya juga harus diimbangi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, karena

disiplin adalah dorongan atau minat karyawan dalam bekerja. Berikut daftar absensi karyawan tahun 2022 – 2024 :

Tabel 1. 1
Tabel absensi karyawan PT. PT Kanan Media Creative

No	Bulan	Tahun 2022			Tahun 2023		
		Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit
1	Januari	6	3	5	4	2	2
2	Februari	4	3	1	5	3	0
3	Maret	5	2	3	4	5	0
4	April	2	1	2	0	4	2
5	Mei	0	1	2	3	7	3
6	Juni	4	3	5	2	8	1
7	Juli	2	5	1	6	7	2
8	Agustus	2	2	1	2	5	0
9	September	0	4	0	5	6	4
10	Oktober	4	2	0	6	4	2
11	November	5	0	6	4	2	3
12	Desember	1	1	5	6	2	3
Jumlah		50	35	27	31	47	55
Jumlah Keseluruhan		132			93		

No	Bulan	Tahun 2024			Tahun 2025		
		Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit
1	Januari	3	4	5	2	4	6
2	Februari	4	5	6	3	8	6
3	Maret	3	3	4	2	6	3
4	April	2	5	5	1	7	5
5	Mei	1	3	4	2	5	2
6	Juni	4	1	6	3	6	6
7	Juli	2	3	7	2	5	9
8	Agustus	2	4	8	2	4	8
9	September	1	5	5	3	7	5
10	Oktober	4	4	6	2	8	9
11	November	4	7	6	3	3	6
12	Desember	1	3	5	1	6	8
Jumlah		31	46	67	26	29	73
Jumlah Keseluruhan		144			128		

Sumber : Data Absensi PT Kanan Media Creative

Berdasarkan data tabel 1.2 menunjukkan mengenai tingkat ketidakhadiran pegawai PT Kanan Media Creative selama 4 tahun yaitu 2022 sampai 2025. Pada tabel diatas terlihat presentase ketidakhadiran sangat buruk dengan perolehan pencapaian tertinggi pada tahun 2024 dengan jumlah 144 ketidakhadiran dengan rincian 31 Alfa, 46 Izin, dan 61 sakit. Pada tahun 2022 juga memiliki nilai ketidakhadiran yang cukup tinggi yaitu 132 dengan rincian 50 Alfa, 35 Izin, dan 27 sakit.

Tabel 1. 2
Lingkungan Kerja PT Kanan Media Creative

No	Aspek	Indikator	Kondisi	Keterangan
1	Penerangan	Intensitas cahaya & jumlah lampu	Pencahayaan cukup memadai	30 lampu LED (20 watt) tersebar di ruang kerja ±300 m ²
2	Keamanan	CCTV	Sistem keamanan masih terbatas	2 unit CCTV (area lobby & parkir), belum mencakup ruang kerja
3	Sirkulasi Udara	AC & ventilasi	Sirkulasi udara cukup baik	10 unit AC (1.PK) di ruang kerja utama, 8 ventilasi/jendela, suhu rata-rata 20–23°C
4	Kenyamanan Ruang Kerja	Meja, kursi, tata ruang	Sebagian fasilitas perlu perawatan	5 kursi kurang layak, dan ada 3 ruang meeting,
5	Kebisingan	Tingkat kebisingan & peredam	sedikit peredam suara	Kurangnya peredam suara di ruangan kerja
6	Fasilitas Pendukung	Toilet, pantry, area parkir	Cukup memadai	2 toilet (1 pria, 1 wanita), 1 pantry, area parkir kendaraan

Sumber : PT Kanan Media Creative

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja PT Kanan Media Creative masih ada beberapa yang belum sesuai harapan karyawan kondisi lingkungan kerja secara umum tergolong cukup baik namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Dari segi penerangan, ruang kerja dengan luas ±300 m² dilengkapi 30 unit lampu LED berdaya 20 watt. Tingkat pencahayaan ini telah memenuhi standar kenyamanan kerja perkantoran. Pada aspek keamanan, perusahaan memiliki 2 unit CCTV yang dipasang di area lobby dan parkir, namun belum menjangkau ruang kerja utama. Untuk sirkulasi udara, tersedia 10 unit AC berkapasitas 2 PK yang tersebar di ruang kerja utama. Selain itu terdapat 8 ventilasi/jendela yang dapat dibuka untuk mendukung pertukaran udara alami. Suhu ruangan rata-rata berada pada kisaran 20–23°C, yang cukup nyaman bagi karyawan. Dari segi kenyamanan ruang kerja, terdapat 5 kursi dalam kondisi kurang layak sehingga memerlukan perbaikan atau penggantian. Perusahaan juga memiliki 3 ruang meeting dan 1 ruang istirahat untuk menunjang aktivitas kerja. Ruangan

baru sedikit dilengkapi peredam suara sehingga potensi gangguan konsentrasi masih ada. Fasilitas pendukung lainnya meliputi 2 toilet (1 untuk pria dan 1 untuk wanita), 1 pantry, serta area parkir yang mampu menampung banyak kendaraan.

Tabel 1. 3
Hasil Pekerjaan Karyawan Pada PT Kanan Media Creative Pada Periode 2020-2025

Tahun	Target	Pencapaian	KPI %	Kategori	Blog	Reels	Video	Foto
2020	750	758	101,07%	Sangat Baik	200	150	180	228
2021	850	764	89,88%	Cukup	210	160	190	204
2022	875	788	90,06%	Cukup Baik	220	170	200	198
2023	900	769	85,44%	Kurang	200	160	180	229
2024	920	812	88,26%	Cukup	230	180	200	202
2025	950	884	93,05%	Baik	250	200	220	214

Sumber : PT Kanan Media Creative

Berdasarkan table 1.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil pekerjaan karyawan pada PT Kanan Media Creative yang dilihat periode 2020-2025 terlihat belum optimal. Dari data produksi konten per tahun, terlihat perusahaan pembuatan konten iklan sosial media mengalami fluktuasi. Blog relatif stabil, reels dan video meningkat seiring tren digital marketing. Produksi foto iklan bervariasi, mencerminkan strategi penyesuaian dengan kebutuhan pasar. Pencapaian KPI menunjukkan tren menurun 2021-2023, namun mulai membaik 2024-2025 seiring penyesuaian produksi dan strategi konten. Data ini menjadi dasar analisis kuantitatif untuk mengevaluasi hubungan antara jenis konten yang diproduksi dengan pencapaian KPI perusahaan. Perhitungan rumus KPI $KPI (\%) = (\text{Pencapaian} / \text{Target}) \times 100\%$

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:34) mengemukakan kinerja (prestasi kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan

serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Disiplin Kerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai sebagainya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:16) menyatakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Salah satu dalam penelitian kuantitatif adalah dengan metode survei. Dalam penelitian survei, “Peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang” (Sugiyono, 2018:56).

Penelitian ini dilakukan di PT Kanan Media Creative beralamat di Gardenia Extension Blok XV 20/21, Citra Raya, Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Waktu yang digunakan sejak tanggal dikeluarkan surat ijin penelitian, yang dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan peneliti, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, pengumpulan data, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
DK1	0,690	0,235	Valid
DK2	0,508	0,235	Valid
DK3	0,632	0,235	Valid
DK4	0,648	0,235	Valid
DK5	0,651	0,235	Valid
DK6	0,690	0,235	Valid
DK7	0,795	0,235	Valid
DK8	0,723	0,235	Valid
DK9	0,624	0,235	Valid
DK10	0,726	0,235	Valid

(Sumber : data diolah SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} produk momen yang dapat dilihat pada tabel statistik (pada signifikansi 2 sisi) dengan $N = 50$, maka nilai yang didapat adalah 0,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, semua item kuesioner valid karena nilai r_{hitung} semuanya di atas nilai r_{tabel}

Tabel 4. 13
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
LK1	0,717	0,235	Valid
LK2	0,723	0,235	Valid
LK3	0,810	0,235	Valid
LK4	0,844	0,235	Valid
LK5	0,691	0,235	Valid
LK6	0,749	0,235	Valid
LK7	0,831	0,235	Valid
LK8	0,753	0,235	Valid
LK9	0,718	0,235	Valid
LK10	0,792	0,235	Valid

(Sumber : data diolah SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat diketahui bahwa perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} produk momen yang dapat dilihat pada tabel statistik (pada signifikansi 2 sisi) dengan $N = 50$, maka nilai yang didapat adalah 0,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, semua item kuesioner valid karena nilai r_{hitung} semuanya di atas nilai r_{tabel}

Tabel 4. 14
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
KK1	0,870	0,235	Valid
KK2	0,733	0,235	Valid
KK3	0,768	0,235	Valid
KK4	0,815	0,235	Valid
KK5	0,751	0,235	Valid
KK6	0,858	0,235	Valid
KK7	0,878	0,235	Valid
KK8	0,902	0,235	Valid
KK9	0,826	0,235	Valid
KK10	0,784	0,235	Valid

(Sumber : data diolah SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat diketahui bahwa perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} produk momen yang dapat dilihat pada tabel statistik (pada signifikansi 2 sisi) dengan $N = 50$, maka nilai yang didapat adalah 0,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, semua item kuesioner valid karena nilai r_{hitung} semuanya di atas nilai r_{tabel}

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	10

(Sumber: Output SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,858 > koefisien reliabilitas 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

(Sumber: Output SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar $0,915 >$ koefisien reliabilitas $0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan reliabel

Tabel 4. 17
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	10

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar $0,944 >$ koefisien reliabilitas $0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,53976897	
Most Extreme Differences	Absolute	,109	
	Positive	,109	
	Negative	-,098	
Test Statistic		,109	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,196	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,146	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,137
		Upper Bound	,155

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)

Berdasarkan dari tabel 4.18 tersebut dapat diketahui bahwa probabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,196 >$ $0,05$, maka distribusi data dinyatakan normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 19
Hasil Uji Multikolinearitas

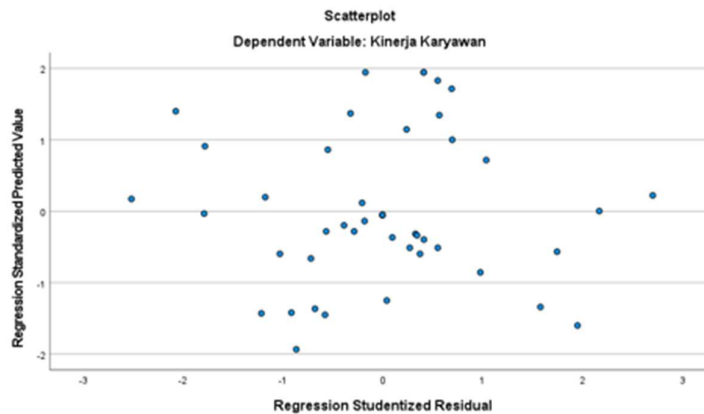
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,679	4,311		1,317	,194		
	Disiplin Kerja	,494	,127	,496	3,891	,000	,529	1,890
	Lingkungan Kerja	,365	,136	,342	2,682	,010	,529	1,890

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* $0,529 > 0,05$ dan nilai VIF $1,890 < 10$. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) nilai *tolerance* $0,529 > 0,05$ dan nilai VIF $1,890 < 10$. Dari nilai *tolerance* dan VIF kedua variabel tersebut, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 20
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)	5,679	4,311		1,317	,194
	Disiplin Kerja	,494	,127	,496	3,891	,000
	Lingkungan Kerja	,365	,136	,342	2,682	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *constant* adalah 5,679. Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi 0,494 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,365, sehingga dapat disusun rumus regresi sebagai berikut:

$$KK = 5,679 + 0,0,494DK + 0,365LK + \epsilon$$

1. Konstanta sebesar 5,679 dapat diartikan bahwa jika tanpa adanya variabel independen didalam penelitian ini atau variabel independen bernilai 0, maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 5,679\
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja diperoleh hasil sebesar 0,494. Artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan jika setiap peningkatan nilai Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,494
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja diperoleh hasil sebesar 0,365. Artinya Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika setiap peningkatan nilai Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,365
4. Standar error (ϵ) menjelaskan pengaruh variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23
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	,772 ^a	,596	,579	3,614

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

(Sumber: Output SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut diketahui nilai R *Square* 0,596. Nilai tersebut kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh hasil 59,6%. Dengan demikian besarnya kontribusi Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 59,6%. Sedangkan 40,4% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji t (Parsial)

Tabel 4. 24
Hasil uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,679	4,311		1,317	,194
	Disiplin Kerja	,494	,127	,496	3,891	,000
	Lingkungan Kerja	,365	,136	,342	2,682	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Output SPSS 29, 2025)

1. Pada variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh hasil $t_{\text{statistic}} 3,891 > t_{\text{tabel}} 1,678$ dan nilai Probability sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh hasil $t_{\text{statistic}} 2,682 > t_{\text{tabel}} 1,678$ dan nilai Probability sebesar $0,010 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F Simultan

Tabel 4. 25
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	905,152	2	452,576	34,645	,000 ^b
	Residual	613,968	47	13,063		
	Total	1519,120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

(Sumber: Output SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel 4.28 hasil uji F_{hitung} adalah $34,645 > F_{tabel} 3,195$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil $t_{statistic} 3,891 > t_{tabel} 1,678$ dan nilai Probability sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kanan Media Creative
2. Berdasarkan hasil $t_{statistic} 2,682 > t_{tabel} 1,678$ dan nilai Probability sebesar $0,010 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kanan Media Creative
3. Berdasarkan hasil F_{hitung} sebesar $34,645 > F_{tabel} 3,195$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kanan Media Creative

DAFTAR REFERENSI

Buku :

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti, S., & Tanjung, M. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Syariah.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada. Kaswan, Konopaske, Matteson.
- Mangkunegara, A. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2006. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V., Nuruddin, A., & Arfa, F. A. (2012). Islamic Business And Economic Ethics: Mengacu Pada Al-Qur'An Dan Mengikuti Jejak Rasulullah Saw Dalam Bisnis, Keuangan, Dan Ekonomi. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional). Alvabeta Bandung, Cv.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Bandung.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- W.Mahardika, M. A. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.

Zainal, Veithzal Rivai., Dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

- Aco, M. K., Mas'Ud, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Digital, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Economics And Digital Business Review*, 5(2), 589-604.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Aldfaudi, Rivana Dan Rante, Zenas. 2018. Perbandingan Antara Pencapaian Angkut Dengan Standar Kapasitas Angkut Ekspor (Studi Pada Pt. Angkasa Adibayu Buana).
- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol. 4, No. 2.
- Andriani, N., Sunaryo, H., & Basalamah, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(11).
- Anwar, Rani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Baturaja. *Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen*. Issn. 2089-2330. Vol: 08.02.2019. Hal: 49- 58.
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18.1: 45-60.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3.
- Darmadi, D. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Sembilan Pilar Utama). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.

- Konadil, Win Dan Faisal Jalal. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprk Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*. Issn. 2089-5917. Vol: 8, No: 15.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741-753.
- Rahmi, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 77-90.
- Rivai, D. A. (2012). Pembuatan Website Profil Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Miftahul Huda Ngadirojo. *Indonesian Journal Of Networking And Security (Ijns)*, 2(3).
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 49-56.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2003). Manajemen Lingkungan: Sesuatu yang seringkali Terlupakan. *Jurnal MANAJERIAL*, 2(1).
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Swara Manajemen*, 2(2).
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Swara Manajemen*, 2(2).
- Wibowo, E. (2010). Implementasi Good Corporate Governance Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2).