



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang

¹**Yunita Hendriana**

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²**Laura Komala**

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

¹yunitahendriana@gmail.com , ²dosen01013@dosen.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang . Metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan seluruh populasi yang ada yaitu 50 responden. Analisis regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pengaruh yang kuat antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang $Y = 3,417 + 0,137X_1 + 0,762X_2$, nilai koefisien korelasi 0,815 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 92,4% dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,493, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01174 dimana lebih besar dari $Y = 3,818 + 0,880X$. Di peroleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,956 artinya kedua nya memiliki hubungan kuat dan di peroleh koefisien determinasi 92,4% dan uji hipotesis t hitung sebesar 12,720 t table 2,0117. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,417 + 0,137X_1 + 0,762X_2$. Nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,815 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 92,4%. Uji hipotesis di peroleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(287,701 > 3,20)$ hal tersebut juga di perkuat dengan probability signifikan $0,000 > 0,05$. Dengan demikian H_0 di tolak H_1 di terima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This research aims to find out how much influence work discipline and leadership have on employee performance at PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang . The method used is the associative quantitative method. The sampling technique used for the entire population was 50 respondents. Linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this research are the strong influence of work discipline (X1) and work environment (X2) on performance (Y) at PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang $Y = 3.417 + 0.137X_1 + 0.762X_2$. The correlation coefficient value was obtained at 0.956, meaning that the two have a strong relationship and the coefficient of determination was obtained at 92.4% and the calculated t hypothesis test was 12.720 t table 2.0117. Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.417 + 0.137X_1 + 0.762X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.815, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with a coefficient of determination of 92.4%. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(287.701 > 3.20)$. This was also confirmed by a significant probability of $0.000 > 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between work discipline and work environment on employee performance at PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut (Harjoyo 2019, 5) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut (Rumawas 2018, 7) “Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan fungsi

Pengaruh Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang

manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan operasional sumber daya manusia yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien”.

PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang merupakan perusahaan yang cukup besar yang memiliki cabang di beberapa tempat. Perusahaan ini memproduksi salah satu hiasan rumah agar rumah terlihat lebih rapih dan bagus yaitu plafon pvc terbuat dari bahan resin plafon pvc ini memiliki kekuatan yang tahan lama untuk penjagaan rumah dari debu atap rumah bagian dalam. Plafon pvc ini sudah terjual sangat banyak di kalangan masyarakat dengan harga nya yang sesuai dengan kualitas nya plafon pvc mampu untuk memberikan kenyamanan bagi rumah rumah.

Karyawan PT Plaswod masih banyak yang kurang disiplin dalam kinerjanya, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih dulu dariwaktu jam kerja yang di tentukan oleh perusahaan.

Tabel 1 Data Asi Karyawan PT Plaswod BangunTahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan					Persentase %
			telat	izin	alpa	sakit	jumlah	
2020	45	240	20	18	30	18	86	0,80
2021	45	240	15	20	25	20	80	0,74
2022	50	240	18	15	28	23	84	0,70

Sumber: Data PT Plaswod bangun Indonesia(2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Plaswod masih cukup rendah, dalam data absensi masih banyak karyawan yang tidak hadir sebanyak 30 dalam tahun 2020. Hal tersebut terjadi karna karyawan yang tidak sadar akan kedisiplinan padahal selalu ada sanksi jika karyawan yang tidak masuk bekerja akan di kenakan potong gaji. Akibat nya akan ada keterlambatan produksi ketika ada karyawan yang tidak masuk, karena sama saja seperti kekurangan kekuatan untuk menjalankan produksi setiap hari nya.

Tabel 1 Lingkungan Kerja PT Plaswod bangun

Aspek Lingkungan Kerja	Indikator	Jumlah Responden	Tidak Setuju	Netral	Setuju
Lingkungan kerja fisik	Apakah tingkat kebisingan suara mesin cukup mengganggu ?	5	0	1	4
	Apakah penerangan lampu sudah cukup baik?	5	0	0	5
	Apakah sirkulasi udara di lingkungan kerja sudah cukup baik?	5	3	2	1
Lingkungan Kerja Non fisik	Apakah hubungan karyawan dengan atasan sudah baik?	5	2	1	2
	Apakah keamanan di lingkungan kerja sudah cukup baik?	5	3	1	1

Sumber : Pra survei karyawan PT Plaswod Bangun Indonesia(2023)

Berdasarkan dari tabel diatas mengenai fenomena yang terlihat bahwalingkungan di PT PLASWOD BANGUN INDONESIA masih banyak masalah nya,mulai dari tingkat kebisingan mesin yang cukup mengganggu fokus karyawan dalam bekerja, penerangan lampu yang kurang memadai pada beberapa tempat, ventilasi udara yang tidak ada sama sekali membuat karaywan tidak nyaman dalam bekerja karna tempat kerja yang panas, hubungan karyawan dengan atasan yang belum berjalan baik, dan keamanan di lingkungan yang masih belum baik penjagaannya.

Tabel 2 Persentase Pencapaian Kinerja PT Plaswod Bangun 2020-2022

No.	Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
-----	-----------	--------	-----------	------------

			2020	2021	2022	
1.	Kualitas Kerja	100%	100%	55%	60%	Tidak Tercapai
2.	Kuantitas Kerja	100%	85%	40%	50%	Tidak Tercapai
3.	Ketepatan Waktu	100%	60%	55%	65%	Tidak Tercapai
4.	Tanggung Jawab	100%	75%	60%	65%	Tidak Tercapai
	Rata-Rata	100%	80%	52,50%	60%	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat kualitas sudah baik dari tahun 2020 ada peningkatan dan di pertahan kan di tahun 2021 ke tahun 2022. lalu keselamatan di perusahaan ini masih belum baik karena masih banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja padasaat bekerja karena ketidak hati hatian dan kurangnya pelatihan. Produktivitas di perusahaan ini masih kurang baik karena alat alat produksi masih banyak yang kurang tersedia, terlihat pada tahun 2021 produktivitas menurun karena banyak mesin yang rusak dan tidak dapat tertangani dengan cepat. Efektivitas perusahaan belum baik karena lingkungan yang kurang baik menyebab kan karyawan tidak efektif. Dan ketepatan waktu masih kurang baik karena seperti yang sudah di jelaskan di atas bahwa kedisiplinan di perusahaan ini masih kurang baik sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan setelah di lakukan nya penelitian ini di harapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi indikator indikator kinerja yang masih belum terealisasi dengan baik terhadap karyawan di perusahaandengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan kinerja.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:86) berpedapat “Disipilin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization starndars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi.

Dewi dan Harjoyo (2019:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”. Sedangkan menurut Agustini (2019:81) “Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) “Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, makadisiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2013:3) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri nya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Menurut Effendy dan Fitria (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Sedangkan menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah suatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Darmadi (2020:42) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Afandi (2018:66) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalanka tugas seperti temperatur, kelembab, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat

perlengkapan kerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:95), Kinerja atau performen merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Ricardianto (2018:45) “Kinerja suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi”.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Adhari (2021:76) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:83) kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kenijakan internasional. Kemudian Rivai (2018:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam proposal ini yaitu penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:35-36) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan bentuk hubungan kausal, hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.377	2.715		4.926	.000
	Disiplin Kerja	.685	.070	.815	9.751	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

1. Nilai constant sebesar 13,377 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 13,377.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,685 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,685. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.818	1.591		2.400	.020
	Lingkungan Kerja	.880	.039	.956	22.658	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

1. Nilai constant sebesar 3,818 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 3,818.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,880 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,880. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.417	1.519		2.249	.029
	Disiplin Kerja	.137	.055	.162	2.493	.016
	Lingkungan Kerja	.762	.060	.828	12.720	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

- a. Nilai konstanta sebesar 3,417 diartikan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 3,417 *point*.
- b. Nilai Disiplin Kerja (X₁) 0,137 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,137 *point*.
- c. Nilai Lingkungan Kerja (X₂) 0,762 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,762 *point*.

Tabel 7 Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada table 4.21 di atas, di peroleh nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,815 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1.000 yang artinya kedua variabel

memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 8 Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.956**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel 4.22 di atas, di peroleh nilai koefisien korelasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,956 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 9 Koefisien Korelasi Berganda Displin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.962 ^a	.924	.921	2.21066	.924	287.701	2	47	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Displin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja d Karyawan (Y) sebesar 0,962 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 10 Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.658	4.61065

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai R (Koefisien Determinasi) sebesar 0,665 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Kayawan (Y) sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 66,5\%) = 33,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 11 Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan (X2) Tergadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.913	2.32768

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai R (Koefisien Determinasi) sebesar 0,914 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Kayawan (Y) sebesar 91,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 91,4\%) = 8,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.924	.921	2.21066

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

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai *R-square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,924 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Kayawan (Y) sebesar 92,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 92,4\%) = 7,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 13 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.417	1.519		2.249	.029
	Disiplin Kerja	.137	.055	.162	2.493	.016
	Lingkungan Kerja	.762	.060	.828	12.720	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variable disiplin kerja secara parsial menunjukkan bahwa thitung sebesar 2,493, sedangkan ttabel sebesar 2,01174 dimana thitung lebih besar dari ttabel atau $2,493 > 2,01174$ dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$. Artinya signifikan dan bernilai positif, maka H_{a1} diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variable lingkungan kerja secara parsial menunjukkan bahwa thitung sebesar 12,720 sedangkan ttabel 2,01174 dimana thitung lebih besar dari ttabel atau $12,720 > 2,01174$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya signifikan dan bernilai positif, maka H_{a2} diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2811.991	2	1405.995	287.701	.000 ^b
	Residual	229.689	47	4.887		
	Total	3041.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 4.28 di atas, diperoleh

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(287,701 > 3,20)$ hal tersebut juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.$ $0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Plaswod Bangun Indonesia.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik disiplin kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel motivasi kerja diperoleh thitung sebesar 2,493 dan t_{tabel} sebesar 2,01174 pada signifikansi 5%, karena nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,493 > 2,01174$) maka disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Plaswod Bangun Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik lingkungan kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel lingkungan kerja diperoleh thitung sebesar 12,720 dan t_{tabel} sebesar 2,01174 pada signifikansi 5%, karena nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($12,720 > 2,01174$) maka lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Plaswod Bangun Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsel Mario Minggu, Victor P.K Lengkong dan Farlane S. Rumokoy (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji F) untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja diperoleh F_{hitung} sebesar 287,701 dan F_{tabel} 3,20 pada taraf signifikansi 5%, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($287,701 > 3,20$) maka disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Plaswod Bangun Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Plaswod Bangun Indonesia Tangerang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,815 yang artinya memiliki pengaruh kuat antara koefisien determinasi 92,4% Hal ini di buktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,493 > 2,011$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan yang artinya jika semakin tinggi Disiplin kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,956 yang artinya memiliki pengaruh kuat antara koefisien determinasi 92,4% dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12,720 > 2,011$) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang artinya jika semakin baik Lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat Kinerja Karyawan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang. Hal ini dibuktikan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (pada taraf signifikansi ($287,7 > 3,20$) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang artinya jika semakin tinggi Disiplin kerja dan Lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat Kinerja Karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Dalam proses pengambilan data dengan menggunakan kuesioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya. Hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda setiap responden.
2. Dalam penelitian ini, data yang dihasilkan hanya dari data sekunder berupa arsip yang diberikan oleh objek penelitian dan dari pernyataan kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui arsip perusahaan dan pernyataan kuesioner melalui Google Formulir tanpa dilengkapi dengan wawancara.
3. Penelitian ini hanya meneliti disiplin dan lingkungan kerja saja, akan semakin mendalam lagi jika ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kelancaran suatu tujuan, wewenang, disiplin dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Coulter, R. d. (2017). *Mnajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- D. D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tangerang: JIMF(Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma).
- E. F. (2019). *Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tangerang: Tesis.
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Harjoyo, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indasari, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Indonesia: Pustaka Sidoarjo.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pengaruh Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt. Plaswod Bangun Indonesia Tangerang

- R. M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi
Kedepan*. Makasar: SELEBES MEDIA PERKASA.
- Rivai. (2018). *Motivasi Dan Penilaian Kinerja Pegawai*. Manado: Indomedia a.
- Rumawas,w. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Unsrat Press.
- Sunyoto. (2020). *DASAR DASAR MANAJEMEN PEMASARAN (ketiga)*. Jakarta: CAPS (Center
Of Academic Publishing Service).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Cetak Ke Sebelas: Prananda Media
Group.
- Terry, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.