



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Raflo Dwikarsa Kabupaten Serang

¹ Meldiana Datal , ² Sam Cay

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹meldydata14@gmail.com , ²dosen02207@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study is to find out the effect of work discipline on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, and the effect of work discipline and the work environment together on employee performance. This study uses a quantitative method with 52 respondents who are employees of CV Raflo Dwikarsa. The data used in this study consist of primary data and secondary data. The data were analyzed using descriptive analysis, validity and reliability tests, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The data analysis was carried out using SPSS. The results show that work discipline has a significant effect on employee performance at CV Raflo Dwikarsa, Serang Regency. This is proven by the t value being higher than the t table value ($16.384 > 2.009$) and a significance value below 0.05. The work environment also has a significant effect on employee performance. This is shown by the t value being higher than the t table value ($20.529 > 2.009$) and a significance value below 0.05. Work discipline and the work environment together have a significant effect on employee performance. The regression equation is $Y = -0.028 + 0.357X_1 + 0.640X_2$. The coefficient of determination is 91.3%, while the remaining 8.7% is influenced by other factors. The F test shows that the calculated F value is higher than the F table value ($258.249 > 3.187$).

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh anatara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 responden yang merupakan karyawan CV Raflo Dwikarsa. Teknik pengumpulan data yakni data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear, koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. dianalisis menggunakan SPSS dengan hasil penelitian sebagai berikut: Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Raflo Dwikarsa Kabupaten Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ table atau ($16,384 > 2,009$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig, $< 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Raflo Dwikarsa kabupaten serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ table atau ($20,529 > 2,009$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig $< 0,05$. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = -0,028 + 0,357X_1 + 0,640X_2$. Nilai ini determinasi 91,3% sedangkan sisanya sebesar 8,7% yang dapat dipengaruhi oleh factor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung tabel atau ($258,249 > 3,187$).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal penting dalam melaksanakan segala aktivitas untuk mencapai tujuan. Memegang peran yang sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan, perusahaan perlu mengelolah Sumber Daya Manusia sebaik mungkin dan semaksimal mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor penting. Kinerja karyawan merupakan masalah pribadi karena setiap karyawan

mempunyai keterampilan kerja yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017:67), "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Kinerja adalah catatan ampak terhadap fungsi atau aktivitas bisnis selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

Dalam masa kinerjanya karyawan menjadi salah satu alat dalam Bergeraknya suatu perusahaan. Hal ini menjadi penting karena setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerjakaryawannya. Pada kenyataannya masih ada kendala yang terjadi mengenai kinerjakaryawan pada CV Raflo Dwikarsa . Menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh CV Raflo Dwikarsa merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam dunia bisnis . CV Raflo Dwikarsa memiliki keunggulan dan inovasi untuk menyediakan produk atau Brand, yang CV Raflo Dwikarsa miliki kualitas yang tinggi dan telah dikenal dalam masyarakat. Kantor CV Raflo Dwikarsa berada di Jl.Raya Serang KM 62,5 Desa Parigi, Kecamatan Cikande,Kabupaten Serang,Provinsi Banten. Berikut adalah hasil data pra-survey yang telah dilakukan penulis terhadap 30 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Data kinerja karyawan CV Raflo Dwikarsa Kabupaten Serang 2026

No	Unsur penilaian	Pernyataan	Target (%)	Responde n	Ya %	Tidak %
1	Kualitas kerja	Saya selalu mengerjakan pekerja dengan telitidan tepat	100%	30	80%	20%
2	Kuantitas kerja	Saya tidak perhitungan dengan waktuk terhadap pekerjaan	100%	30	58%	42%
3	Pelaksanaan tugas	Saya tidak pernah menunda pekerja yang sudah menjadi tanggung jawab	100%	30	73%	27%
4	Tanggung jawab	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu yang ditentukan	100%	30	77%	23%

Sumber : CV Raflo Dwikarsa 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil Pra-survey terhadap 30 karyawan rata-rata presentase hasil penilaian kinerja karyawan CV Raflo Dwikarsa belum sesuai dengan yang diharapkan. Dapat dilihat pada unsur penilaian kualitas kerja terdapat 80% masuk dalam kriteria baik, kuantitas kerja terdapat 58% masuk dalam kriteria buruk, pelaksanaan tugas terdapa 73% masuk dalam kriteria kurang , dan tanggung jawab 77% masuk dalam kriteria kurang. Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa yang terdapat di CV Raflo Dwikarsa masi belum optimal.

Tabel 2. Hasi Pra-Survey Lingkungan Kerja Karyawan CV Raflo Dwikarsa Kabupaten Serang Tahun 2026

No	Indikator	Target %	Responden	Ya %	Tidak %
1.	Apakah Karyawan menerima dukungan dan apresiasi kerja dari atasannya	100%	30	42%	58%
2.	Apakah terdapat kerja sama yang baik antara Karyawan	100%	30	77%	23%
3	Apakah terdapat Komunikasi yang baik sesama Karyawan	100%	30	70%	30%

Sumber: CV Raflo Dwikarsa 2026

Berdasarkan tabel diatas dari hasil Pra-survey terhadap 30 karyawan mengenai Lingkungan kerja menyatakan bahwa jawaban responden menyatakan pengawai menerima dukungan dan apresiasi hasil kerja dari atasannya sebesar 42%,sedangkan 58% menjawab tidak. Responden menyatak adanya kerja sama yang baik antar pegawai 77% sedangkan 23% menjawab tidak. Dan responden menyatakn adanya komunikasi yang baik sesama pegawai 70% sedangkan 30% menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di CV Raflo Dwikarsa belum optimal. Oleh karena itu hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja,disiplin kerja juga menjadi factor penting bagi perusahaan. Salah satu factor keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kedisiplinan pada karyawan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk mencapai keuntungan yang memuaskan.

Tabel 3. Data kehadiran karyawan CV Raflo Dwikarsa Kabupaten Serang Tahun 2024-2026

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah
			Sakit	Ijin	Alpah		
2024	262	52	63	57	40	160	
2025	262	52	75	63	89	227	
2026	262	52	88	88	95	233	

Sumber: CV Raflo Dwikarsa 2026

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan rendahnya disiplin kerja pada CV Raflo Dwikarsa dalam 3 tahun terakhir yang dimana terhitung dari tahun 2023 jumlahnya absen 160, tahun 2024 jumlahnya 227,dan pada tahun 2025 menjadi 233 rendah tingkat disiplin karyawan menunjukan bahwa rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja,,dan tingkat ketaatan karyawan pada peraturan kerja yang masih sangat rendah. Hal ini dikarenakan tidak adanya saksi hukum atau surat peringatan untuk memberi efek jera pada karyawan yang melakukan pelanggaran,serta sebagai contoh bagi karyawan lain agar tidak melakukan pelanggaran yang sama. Hala tersebut yang dapat menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan dan berdampak pada kualitas perusahaan.

KAJIAN TEORI

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting,karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya,sedangkan apabilla tidakadanyapenerapan disiplin kerja yang baik baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapaihasil yang optimal. Disiplin

kerja merupakan faktor yang penting untuk selalu diperhatikan, karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka pegawai akan menjalani tugas yang diberikan dengan aturan yang ada. Maka dari itu, disiplin kerja merupakan hal yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja semakin tinggi prestasi atau kinerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

lingkungan kerja

Setiap perusahaan organisasi memiliki suatu tujuan yang dicapai akan tetapi dalam hal ini membutuhkan kerja sama serta keadaan sekitar yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut. Pencapaian yang akan diperoleh oleh perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan agar menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2018:43) "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan".

Kinerja

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Menurut Prasetyo & Marlina (2019:24) "Kinerja merupakan sekumpulan proses yang menggambarkan sejauh mana hasil yang telah diselesaikan oleh karyawan yang melakukan kegiatan serta tanggung jawabnya baik dengan keberhasilan ataupun dengan kekurangan yang ada.

METODE PENELITIAN

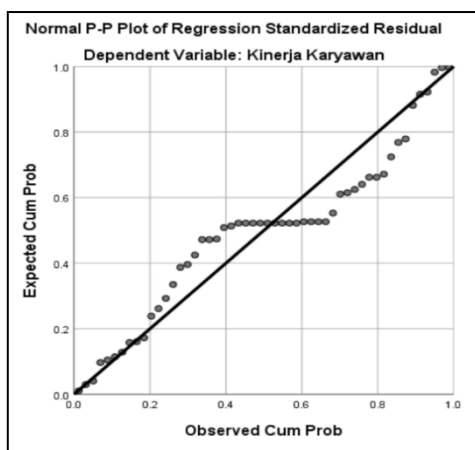
Jenis penelitian yang digunakan ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) "Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan data, menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019:44) yaitu "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini digunakan dengan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala untuk Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Raflo Dwikarsa Kabupaten Serang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plots

Perhitungan yang dilakukan kemudian akan dibuktikan kembali dengan dilakukan pengujian dengan uji Kolmogorov Smirnov (KS). Uji tersebut dilakukan guna meyakinkan sebuah hasil akhir yang baik.

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77836976
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.144
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 2. Uji Normalitas KS

Gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (KS) terhadap data residual. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,104, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.172	5.816
	Lingkungan Kerja	.172	5.816

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel diatas soal menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Nilai Tolerance masing-masing adalah 0,172 dan nilai VIF sebesar 5,816. Karena nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen sehingga model regresi dapat digunakan secara aman dan memenuhi asumsi klasik.

Tabel 5. Uji Glejser

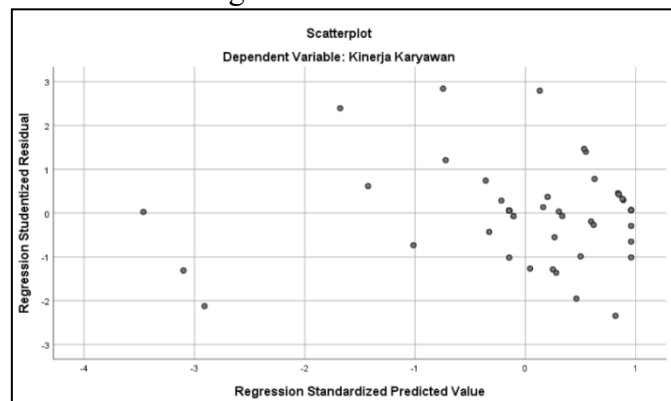
Coefficients ^a			
---------------------------	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,885	1,586		1,188	0,238
	Disiplin Kerja	0,046	0,050	0,142	0,927	0,357
	Lingkungan Kerja	-0,027	0,055	-0,075	-0,493	0,623

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel diatas yang menunjukkan hasil Uji Glejser, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,357 dan untuk lingkungan kerja sebesar 0,623. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak signifikan secara statistik. Sesuai dengan syarat Uji Glejser, apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Gambar diatas menampilkannya uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot. Titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik mengerucut atau melebar, menunjukkan bahwa residual memiliki variansi yang konsisten (homoskedastis) di seluruh rentang nilai prediksi. Pola sebaran acak ini juga memperkuat kesimpulan bahwa tidaknya terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik regresi linear terpenuhi-model layak digunakan.

Tabel 6. Uji Regresi Berganda X1, X2-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.028	1.923		-.015	.988
	Disiplin Kerja	.357	.108	.336	3.313	.002
	Lingkungan Kerja	.640	.101	.640	6.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawn

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Nilai konstanta (a) sebesar 0,028 berarti jika X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai Kinerja diprediksi sebesar 0,028.

Koefisien regresi X1 (disiplin kerja) sebesar 0,357 menunjukkan setiap peningkatan 1% satuan dalam disiplin kerja, meningkatkan kinerja sebesar 0,357 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi X2 (lingkungan kerja) 0,640 menunjukkan setiap peningkatan 1% satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja 0,640 satuan, asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi X1 X2 Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 ^a	.913	.910	2.83450	2.071
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Nilai R Square sebesar 0,913 menunjukkan bahwa sebesar 91,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 8. Uji t Variabel X1-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.067	2.563		.026	.979
	Disiplin Kerja	.975	.059	.918	16.384	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai t hitung = 16,384 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000. Dengan derajat kebebasan (df) = 50 dan t tabel = 2,009, maka karena t hitung > t tabel (16,384 > 2,009) dan Sig. < 0,05, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji t Variabel X2-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.513	1.932		1.301	.199
	Lingkungan Kerja	.946	.046	.945	20.529	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 20,529 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000. Dengan derajat kebebasan (df) = 50 dan t tabel = 2,009, maka karena t hitung > t tabel (20,529 > 2,009) dan Sig. < 0,05, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan, berperan penting meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 10. Uji Simultan Variabel X1, X2-Y

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4149.756	2	2074.878	258.249	.000
	Residual	393.686	49	8.034		
	Total	4543.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: *Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)*

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 258,249 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 49$, serta nilai F tabel = 3,187, maka karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($258,249 > 3,187$) dan nilai $Sig. < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial perusahaan secara tepat.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Raflo Dwikarsa

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,843 yang menunjukkan bahwa 84,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar $16,384 > t_{tabel}$ sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Raflo Dwikarsa, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) serta Rivai dan Sagala (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Raflo Dwikarsa

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,894, yang berarti bahwa 89,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar $20,529 > t_{tabel}$ sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hal ini dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Raflo Dwikarsa, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Temuan ini mendukung hasil penelitian Sedarmayanti (2017) serta Nitisemito (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Raflo Dwikarsa

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,913 yang menunjukkan bahwa 91,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 258,249 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,187 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Raflo Dwikarsa, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mangkunegara (2018) serta Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ho) ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Raflo DWikarsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ tabel atau $(16,384 > 2,009)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig., $< 0,05$.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Raflo DWikarsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ tabel atau $(20,529 > 2,009)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig., $< 0,05$

secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap CV. Raflo DWikarsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung atau $(258,249 > 3,187)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. $< 0,05$.

Saran

Disiplin Kerja pernyataan yang paling rendah adalah instrumen 1 (satu) yaitu Saya selalu mampu untuk datang tepat waktu sesuai jam kerja ditentukan mencapai skor sebesar 4,13. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pemimpin harus lebih ketat lagi dalam kedisiplinan waktu kepada karyawan

Lingkungan kerja pernyataan yang paling rendah adalah instrumen 1 (satu) yaitu Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam mengoptimalkan pekerjaannya mencapai skor 3,98. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pemimpin harus lebih baik dalam memberi dukungan kepada pegawai dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan pernyataan yang paling rendah adalah instrumen 2 (Dua) yaitu Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan mencapai skor sebesar 3,96. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan harus lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, L. F. N., Suriana, I., & Khairiyah, N. M. (2021). Pengaruh kinerja keuangan terhadap harga saham pada bank swasta yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2020. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Poltekba (JMAP)*, 3, 276-288.
- Aditana, R. A. (2020). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aisah, S. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *Jami: Jurnal Ahli Muda Indonesia*.
- Akosaludin, A., & Gracia, B. A. (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*.
- Basto, M. U. (2020). *Manajemen kinerja: Teori, konsep, dan implementasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cay, S., & Arbian, O. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(1), 85-95.
- Cay, S., et al. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Giffin, K. V. (2020). *Business essentials* (Edisi 10). Boston: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70-88.
- Lilyana, B., Yusa, V. D., & Yatani, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rudant Maju Selarat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*.
- Lutfi, A. M. (2022). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio terhadap Return On Equity pada PT. Aneka Tambang Tbk. periode 2010-2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 2(2), 137-143.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, M., & Mu'ah, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoritis dan praktis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Miranda, M., Halin, H., & Veronica, M. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Keramasan Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Muliana, A., & Dwiyanto, I. (2020). *Manajemen: Dasar-dasar konsep dan aplikasi*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nainggolan, N. T. (2021). *Manajemen kinerja: Teori, konsep, dan implementasi*. Jakarta: CV Pustaka Cendekia Utama.
- Nitisemito, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Pratama, A. Y. (2020). *Manajemen: Teori dan aplikasi* (Edisi 5). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen: Prinsip dan aplikasi kontemporer* (Edisi 18). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Manajemen: Prinsip dan aplikasi kontemporer* (Edisi 19). Jakarta: Erlangga.
- Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*.
- Salam, S. (2019). *Manajemen: Teori dan aplikasi*. Bandung: Pustaka Cendekia Utama.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (Blockchain)*.
- Sartika, D., Cay, S., & Abidin, A. Z. (2021). The effect of teaching style variations on student's learning achievement at Sasmita Jaya Vocational School, South Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 229-236.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 6). Yogyakarta: Deepublish.
- Simamora, K. N., & Sambas, I. G. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Susilowati, E. F., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Wijayanti, W. (2020). *Manajemen: Teori dan praktik* (Edisi 2). Yogyakarta: CV Pustaka Cendekia Utama.