

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WIN PARTNERS DI TANGERANG

Derisa Nur Azizah¹, Sigit Purnomo, S.H., M.M.², Agung Tri Putranto, S.T., M.M.³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: derisa.azizah@gmail.com¹, dosen02152@unpam.ac.id², agung.tputranto@gmail.com³

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT WiN Partners in Tangerang.*

Methods. *This research is a quantitative research type. The sampling technique used is saturated samples. The research sample was all employees, totaling 64 employees with data collection techniques and distributing questionnaires. Data analysis technique using multiple linear regression.*

Results. *This study proves that there is a positive influence between the variables of work discipline and work environment on employee performance both partially and simultaneously with a contribution of 67.6%.*

Implications. *Work discipline and work environment affect employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by providing direction regarding work time, good facilities so that employees feel satisfied in working and increasing employee discipline in order to improve company efficiency and employee performance to be better.*

Keywords. *Work Discipline; Work Environment; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT WiN Partners Di Tangerang.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 64 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variable disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,6%.

Implikasi. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan arahan terhadap waktu perkerjaan, fasilitas yang baik agar para karyawan merasa puas dalam bekerja serta disiplin karyawan meningkat agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kata Kunci. Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Iswahyudi et al., (2023:1-2) mengatakan bahwa di era digital yang terus berkembang, bisnis dan organisasi mengalami transformasi yang fundamental. Teknologi digital telah merubah lanskap bisnis dengan kecepatan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perubahan ini telah mendorong organisasi untuk beradaptasi dan mengambil langkah - langkah strategis guna memanfaatkan peluang baru serta menghadapi tantangan yang datang dengan digitalisasi. Keberhasilan organisasi di era digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola manusia yang ada di dalamnya. Dengan kata lain, faktor kritis yang membedakan organisasi sukses dan berkelanjutan adalah kemampuan mereka untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja tenaga kerja. Sejalan dengan perkembangan teknologi, paradigma manajemen sumber daya manusia juga harus berubah.

Mangkunegara (2019:9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2019:16) menyatakan pencapaian target pekerjaan seseorang dalam organisasi dapat ditentukan dari faktor individu (dirinya sendiri) dan faktor lingkungan kerja organisasi.

Berkaitan dengan pernyataan tersebut, kinerja dipandang sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai dengan penuh tanggung jawab. Hal ini sangat sejalan dengan yang dilakukan oleh PT WiN Partners.

WiN Partners adalah konsultan yang dengan segala kerendahan hati akan mendengarkan klien dan otoritas pajak serta menjajaki segala kemungkinan agar keadaan dapat dilihat secara menyeluruh dan kemudian memberikan pilihan terbaik yang dapat membantu klien. PT WiN Partners dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk mempelajari permasalahan, mencari alternatif, bertukar pikiran dengan antusias dan terbuka. Maka dari itu, kinerja dari setiap karyawan PT WiN Partners sangat diperhitungkan. Kinerja dari karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja yang merupakan bagian dari pada SDM terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan menurut (Husain, 2018:4) menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan dapat dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Munculnya permasalahan - permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak jarang terjadi karena kelalaian karyawan sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk ngobrol, duduk-duduk atau izin keluar pada jam kerja untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya, serta karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Hal ini pula yang menyebabkan penerapan disiplin kerja yang kurang bertanggung jawab. Selain itu, munculnya permasalahan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja PT WiN Partners terjadi karena masih banyaknya karyawan yang selalu tidak tepat waktu serta karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan laporan atau keterangan tertulis. Hal ini yang menyebabkan karyawan mendapatkan surat peringatan.

Disiplin kerja karyawan didalam sebuah instansi berperan penting selain karyawan yang berkualitas dan berkemampuan tinggi untuk mengembangkan visi dan misi suatu instansi. Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang bisa menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Rahmawati (2020:6), Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Maka dari itu lingkungan kerja didalam suatu organisasi atau instansi sangat penting untuk dapat diperhatikan oleh pimpinan. Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, karena lingkungan kerja pada PT WiN Partners terbilang belum sepenuhnya membuat pekerja merasa aman dan nyaman.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT WiN Partners Di Tangerang.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja

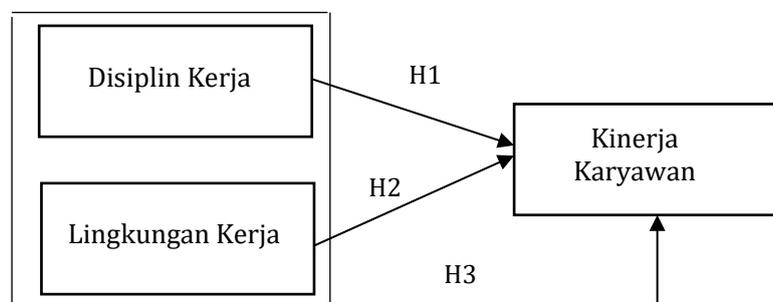
Menurut Sinambela (2018:335) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah pola perilaku mereka mengikuti arahan atau aturan yang sudah diterapkan.” Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan “kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.”

Lingkungan Kerja

Menurut Syahputra (2018:15) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, musik, interaksi sesama pegawai dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Kasmir (2019: 182) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan dapat dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena kedisiplinan

dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau kelompok, dan mendidik pegawai dalam memenuhi peraturan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan. Menurut Kasmir (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza Aliansyah (2023) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja yang signifikan positif terhadap peningkatan kinerja.

H₂: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang bisa menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Rahmawati (2020:6), Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hafis Laksamana Nuraldy (2020) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Kaitan logis dari disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja dijelaskan dengan teori manajemen sumber daya manusia Kasmir (2019) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Edi, Moehariono (2021:2) menyatakan Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas proses dan layanan yang dihasilkan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam hal untuk karyawan. Antaiwan (2021:2) Oleh karena itu, perusahaan selayaknya memiliki SDM yang kompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mohamad Duddy Dinantara (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT WiN Partners yang beralamat di Ruko Prominence, Jl. Jalur Sutera Boulevard No.49-50 Blok 38D, Panunggangan Timur., Kecamatan. Pinang, Kota Tangerang, Banten 15143.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT WiN Partners berjumlah 64 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap

variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,903	0,246	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,868	0,246	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,895	0,246	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,909	0,246	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,926	0,246	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,889	0,246	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,880	0,246	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,912	0,246	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,905	0,246	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,914	0,246	Valid
Lingkungan Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,946	0,246	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,927	0,246	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,908	0,246	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,908	0,246	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,946	0,246	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,944	0,246	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,946	0,246	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,906	0,246	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,909	0,246	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,913	0,246	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,903	0,246	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,870	0,246	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,879	0,246	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,829	0,246	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,903	0,246	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,833	0,246	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,851	0,246	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,896	0,246	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,902	0,246	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,900	0,246	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,246 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

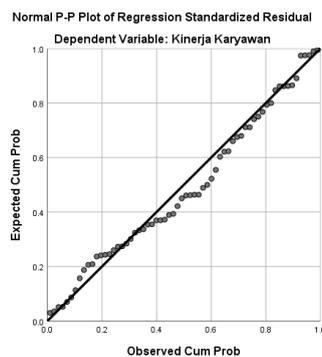
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,974	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,979	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,965	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

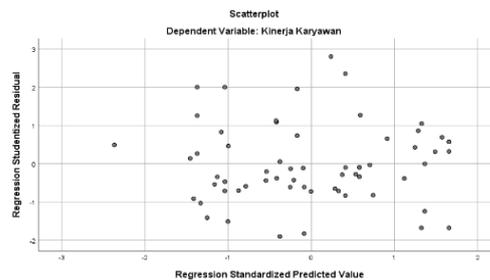
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,160	2,443		4,568	,000		
Disiplin Kerja	,490	,094	,583	5,225	,000	,426	2,346
Lingkungan Kerja	,241	,093	,288	2,579	,012	,426	2,346

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian,dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024
Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,160	2,443		4,568	,000
Disiplin Kerja	,490	,094	,583	5,225	,000
Lingkungan Kerja	,241	,093	,288	2,579	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,160 + 0,490 X_1 + 0,241 X_2$ Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 11,160 menyatakan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,160 point. Nilai regresi disiplin kerja = 0,490 menyatakan jika Disiplin Kerja (X_1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,490 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja (X_2). Nilai regresi lingkungan kerja 0,241 menyatakan jika Lingkungan Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X_1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,666	4,129

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.676. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 32,4%.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11,160	2,443		4,568	,000
Disiplin Kerja	,490	,094	,583	5,225	,000
Lingkungan Kerja	,241	,093	,288	2,579	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Disiplin Kerja (X1) adalah 5,225, sedangkan t tabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = $64 - 2 = 62$ menghasilkan t table 1,670. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel ($5,225 > 1,670$) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$). Nilai thitung untuk variable Lingkungan Kerja (X2) adalah 2,579, sedangkan ttabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = $64 - 2 = 62$ menghasilkan t table 1,670. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel ($2,579 > 1,670$) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ($0,012 < 0,05$).

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2174,795	2	1087,398	63,768	,000 ^b
Residual	1040,189	61	17,052		
Total	3214,984	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($63,768 > 3,14$), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a 3 diterimayakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variable Disiplin Kera dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi $Y = 13,184 + 0,674 X_1$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,801 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,1%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel ($5,225 > 1,670$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya H_a1 diterima dengan kata lain bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Disiplin Kerja yang diterapkan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

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

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi $Y = 15,749 + 0,610 X_2$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,729 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,8%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel ($2,579 > 1,670$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,012 < 0,05$), artinya H_a1

diterima dengan kata lain bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Fasilitas Kerja yang didapatkan dan dimiliki karyawan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,160 + 0,490 X1 + 0,241 X2$, nilai koefisien determinasi 0,676 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4 % dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil Fhitung > Ftabel ($63,768 > 3,14$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT WiN Partners Di Tangerang, masih belum semuanya maksimal dalam memberikan arahan atau keterbaruan fasilitas bagi karyawan sehingga karyawan kurang maksimal untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

6. Kesimpulan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,184 + 0,674 (X1)$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,801 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel ($5,225 > 1,670$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Disiplin Kerja yang diterapkan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakinmeningkat dan mempunyai hasil yang baik.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,749 + 0,610 (X2)$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,729 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel ($2,579 > 1,670$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,012 < 0,05$), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Fasilitas Kerja yang didapatkan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dan mempunyai hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,160 + 0,490 X1 + 0,241 X2$, nilai koefisien determinasi 0,676 atau konstribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 67,6%sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($63,768 > 3,14$), hal ini diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Getto, P. A., Awangga, R. M. (2023). *Pengelompokkan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means*. Bandung: Penerbit Buku Pedia.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Panduan Mengelola Organisasi Publik Dan Bisnis Menuju Kesuksesan Di Era Digital)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Ed. 1. Cet ke-6. Depok: Rajawali Pers.

- Pranogyo, A. B., Hamidah., Suyanto, T. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Bandung: CV FENIKS MUDA SEJAHTERA.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., Chabibi, M. N., (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Penerbit LPPM.
- Romy, E., Ardansyah, M. (2022). *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Medan: Penerbit UMSU Press.
- Sinambela, Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke -2)*. Medan: Pustaka Binaniaga.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke 11)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahputra, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.