



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. FANS JAYA PANONGAN KABUPATEN TANGERANG

Shinta Damayanti<sup>1</sup>, Irma Sari Octaviani<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Program Sarjana Universitas Pamulang

Email: [shintadamayanti000@gmail.com](mailto:shintadamayanti000@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02479@unpam.ac.id](mailto:dosen02479@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance CV. Fans Jaya Panongan, Tangerang Regency.*

**Methods.** *The research method uses a quantitative research method. The sampling technique uses Saturated Sampling. The population and research sample were 59 respondents. The analysis technique uses instrument test analysis (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test), simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis (t test and F test).*

**Results.** *The results of research on the Work Discipline variable (X1) show that there is a partial influence of work discipline on employee performance CV. Fans Jaya Panongan, Tangerang Regency. Based on the results of the t test (partial test) which shows the value of  $t_{count} > t_{table}$  and significant  $< 0.05$ , namely:  $2.664 > 2.002$  and significant  $0.001 < 0.05$ . The Work Environment variable (X2) shows that there is a partial influence of work motivation on employee performance at CV. Fans Jaya Panongan, Tangerang Regency. Based on the results of the t test (partial test) which shows  $t_{count} > t_{table}$  and significant  $< 0.05$ , namely:  $2.777 > 2.002$  and significant  $< 0.05$ , namely:  $0.000 < 0.05$ . The results of simultaneous research (together) show that there is a simultaneous influence of work discipline and work environment on employee performance CV. Fans Jaya Panongan, Tangerang Regency. Based on the results of the F test (simultaneous test), it shows that the value of  $F_{count} > F_{table}$  and significant  $< 0.05$ , namely:  $7.175 > 3.16$  and significant  $< 0.05$ , namely:  $0.002 < 0.05$ . Based on the results of the F test (simultaneous test), it shows that the value of  $F_{count} > F_{table}$  and significant  $< 0.05$ , namely:  $7.175 > 2.77$  and significant  $< 0.05$ , namely:  $0.002 < 0.05$ . Based on the results of the coefficient of determination test, the R Square value is 0.484 or 48.4%. This means that the variables Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) are able to explain the magnitude of the influence on the Employee Performance variable (Y) by 48.4 while the remaining 51.6% is influenced by other variables.*

**Implications.** *The implications of this study include the management of CV. Fans Jaya to increase awareness of ethical manners at work and create ethical work regulations by providing strict sanctions for ethical violators committed by all employees and improving lighting in the company's work environment to create a comfortable work environment that can affect the results of employee work and increase awareness of all employees of responsibility in carrying out each job so that with maximum work responsibility can provide a positive impact on employee performance.*

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

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang.

**Metode.** Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Adapun populasi dan sampel penelitian sebanyak 59 responden. Teknik analisis menggunakan analisis uji instrumen (validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi), uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

**Hasil.** Hasil penelitian variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang secara parsial. Hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $2,664 > 2,002$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang secara parsial. Hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $2,777 > 2,002$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang secara simultan. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $7,175 > 3,16$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $0,002 < 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R Square$  sebesar 0,484 atau 48,4%. Berarti variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,4% sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Implikasi.** Implikasi dari penelitian ini antara lain pihak manajemen perusahaan CV. Fans Jaya agar meningkatkan kesadaran terhadap etika sopan santun dalam bekerja dan membuat peraturan bekerja secara etis dengan memberikan sanksi yang tegas atas pelanggaran etis yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan memperbaiki pencahayaan di lingkungan kerja perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan para karyawan serta meningkatkan kesadaran seluruh karyawan akan tanggung jawab dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga dengan tanggung jawab kerja yang maksimal dapat memberikan dampak positif untuk kinerja karyawan.

**Kata Kunci.** Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Pada sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat signifikan, karena berperan sebagai penggerak utama dalam tercapainya keberhasilan visi dan misi didalam organisasi atau perusahaan. Manusia berperan sebagai pendorong utama dan penentu arah suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, organisasi atau perusahaan tidak akan mampu beroperasi tanpa keberadaan sumber daya manusia. Terlepas dari kemajuan teknologi informasi, pencapaian tersebut tidak akan mungkin terjadi tanpa keterlibatan sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia berdampak mempengaruhi kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam meraih tingkat kinerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sering kali menghadapi tantangan terkait sumber daya manusia. Masalah-masalah ini menjadi kendala bagi manajemen karena kesuksesan manajemen dan aspek lainnya sangat bergantung pada kapabilitas sumber daya manusia. Secara keseluruhan, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja para pekerjanya. Maka dari itu semua perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kedisiplinan, karena dengan mempunyai karyawan yang disiplin maka sumber daya manusianya akan efektif dalam melakukan pekerjaannya. Secara umum, tujuan utama setiap perusahaan adalah untuk mencapai profit maksimal atau keuntungan optimal.

Untuk memperoleh tujuan tersebut, dibutuhkan kinerja optimal dari para karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menggerakkan seluruh kegiatan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia yang tersedia di dalam perusahaan perlu dioptimalkan sepenuhnya agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: keterampilan, dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain, pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin pekerjaan. Di setiap perusahaan atau organisasi, kinerja adalah elemen yang paling penting karena tanpa adanya kinerja tidak akan efektif, tujuan perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan harapan. Kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang diperoleh dengan memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu". Menurut Affandi (2021:83) "Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan".

Maka dari itu, manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia yang berkualitas harus dilaksanakan secara konsisten untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Jadi kesimpulannya menurut peneliti kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu proses melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan. Berdasarkan dalam upaya mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi maka besar upaya yang dapat dijalankan oleh pihak CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang, salah satunya yaitu dengan melaksanakan kedisiplinan dan lingkungan kerja. Oleh dari itu dengan kedisiplinan ini akan menjadi langkah dalam memberikan hasil yang baik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kegiatan dalam ranah manajemen sumber daya mencakup suatu disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Namun sikap kedisiplinan pada CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang masih rendah. Oleh karena itu memerlukan kinerja karyawan yang baik. Untuk menaikkan kinerja karyawan, strategi yang efektif adalah menciptakan disiplin kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Saat ini CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang memiliki karyawan sebanyak 59 orang dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang berbeda-beda. Tingkat absensi kehadiran karyawan pada tahun 2021-2023 mengalami fluktuasi, keadaan ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan dalam menegakan kedisiplinan, yang menyebabkan kurangnya tanggungjawab karyawan, sehingga sulit mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang perlu memainkan peran dalam memberlakukan sanksi terhadap karyawan yang absen tanpa pemberitahuan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Di samping disiplin kerja, unsur lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup elemen-elemen seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, kondisi tempat kerja, serta ketersediaan alat-alat perlengkapan atau peralatan kerja yang memadai. Lingkungan ini dapat berpengaruh signifikan terhadap cara seorang karyawan menjalankan tugas-tugasnya. Hasil observasi pada CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang dapat dilihat bahwa fasilitas dapat dikatakan tergolong lengkap. Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut terhadap lingkungan kerja pada CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 86) mengatakan bahwa “disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Sutrisno (2019: 86) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah suatu kesadaran atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 86) mengatakan “bahwa disiplin kerja adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Kesadaran dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi harus timbul dari dalam diri setiap karyawan, agar karyawan dapat mengerjakan setiap tugasnya dengan baik dan maksimal, bukan dengan paksaan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan namun sebaliknya disiplin kerja yang tidak baik akan menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

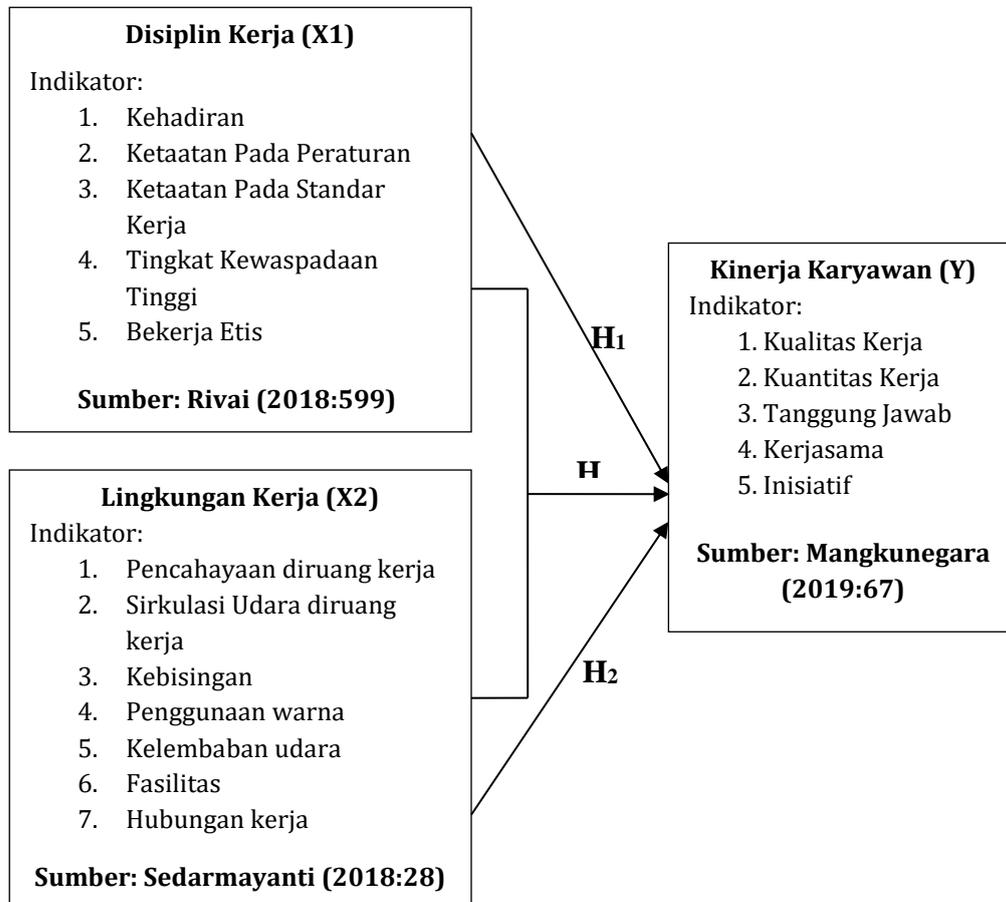
### Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 56) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Menurut Darmadi (2020: 242) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”. Menurut Sedarmayanti (2018: 26) menyatakan bahwa “jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan kerja non fisik”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019: 182) “kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu”. Menurut Mangkunegara (2018: 67) “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018: 9) “kinerja yang meningkat akan mempengaruhi peningkatan prestasi suatu perusahaan tempat karyawan yang berkaitan bekerja sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

#### H<sub>1</sub>: Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hermawati, Nurmalasari (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Irma Sari Octaviani (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### H<sub>2</sub>: Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Oriplame Indonesia yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan anantara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### H<sub>3</sub>: Hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Risza Putri Elburdah (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arena Agro Andalan diperoleh

hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dilakukan dengan pendekatan korelasional digunakan untuk proses pengujian atas hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu sejauh mana suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Fans Jaya yang berlokasi di Jl. Raya Panongan RT/03 RW/04 No.17 Kelurahan. Mekar Bakti, Kecamatan. Panongan, Kabupaten Tangerang, Banten. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai Juli 2024.

Populasi dalam penelitian adalah sekelompok objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa juga termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Fans Jaya Panongan yang berjumlah 59 orang. penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 59 orang.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,576	0,256	Valid
	X1.2	0,657	0,256	Valid
	X1.3	0,784	0,256	Valid
	X1.4	0,714	0,256	Valid
	X1.5	0,745	0,256	Valid
	X1.6	0,655	0,256	Valid
	X1.7	0,764	0,256	Valid
	X1.8	0,761	0,256	Valid
	X1.9	0,768	0,256	Valid
	X1.10	0,688	0,256	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,704	0,256	Valid
	X2.2	0,806	0,256	Valid
	X2.3	0,811	0,256	Valid
	X2.4	0,745	0,256	Valid
	X2.5	0,672	0,256	Valid
	X2.6	0,722	0,256	Valid
	X2.7	0,797	0,256	Valid
	X2.8	0,704	0,256	Valid

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	X2. 9	0,724	0,256	Valid
	X2. 10	0,565	0,256	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,798	0,256	Valid
	Y. 2	0,857	0,256	Valid
	Y. 3	0,840	0,256	Valid
	Y. 4	0,767	0,256	Valid
	Y. 5	0,738	0,256	Valid
	Y. 6	0,647	0,256	Valid
	Y. 7	0,786	0,256	Valid
	Y. 8	0,652	0,256	Valid
	Y. 9	0,812	0,256	Valid
	Y. 10	0,716	0,256	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Berdasarkan data dari tabel diatas, setiap item pernyataan variabel penelitian adalah Valid. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan dapat digunakan dalam setiap model pengujian selanjutnya, dan tidak ada satupun pernyataan yang perlu dieliminasi atau tidak diikutsertakan dalam analisis.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standard</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,887	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,896	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Berdasarkan data di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > *Cronbach Alpha Standard* (0,60) ditunjukkan oleh hasil uji reliabilitas dari variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan seluruh variabel lainnya pada penelitian ini. Dengan adanya hasil perolehan yang didapat, peneliti menyatakan bahwa penelitian ini dianggap Reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.12378633
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.045
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

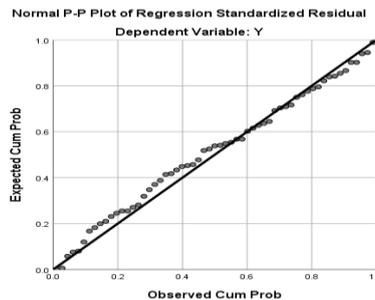
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasi Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Menurut data yang diperoleh pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ , sehingga peneliti dapat menyimpulkan pada pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov terdistribusi secara normal.



**Gambar 2. Charts Normal P -P Plot**

Mengacu pada pengujian uji normalitas pada gambar diatas yang ditunjukkan oleh grafik normalitas *Charts Normal P -P Plot Regression Standardized Residual* dalam penelitian ini, titik-titik menyebar hampir mendekati garis diagonal. Pengamatan ini mengarah pada kesimpulan bahwa **terdistribusi normal**.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	18.688	6.175		3.026	.004			
X1	.323	.121	.333	2.664	.010	.911		1.097
X2	.234	.132	.222	1.777	.081	.911		1.097

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasi Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Perolehan pengujian multikolinearitas pada tabel di atas variabel Disiplin Kerja (X1), menghasilkan nilai *tolerance* 0,911 lebih besar dari 0,10, serta hasil VIF 1,097 lebih rendah dari 10,00. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atas variabel Disiplin Kerja (X1). Sementara Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai *tolerance* 0,911 melebihi dari 0,10 serta nilai VIF 1,097 kurang dari 10,00 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas atas variabel Lingkungan Kerja (X2). Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa karena tidak ada banyak keterkaitan diantara variabel bebas, maka tidak ada gangguan dalam hubungan antara variabel independent dan dependent.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

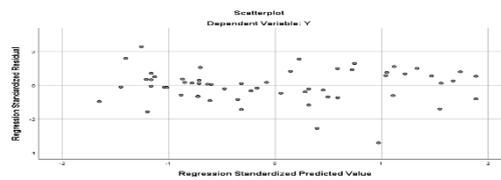
Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.034	4.004		-.508	.613
	X1	.024	.079	.042	.306	.761
	X2	.117	.085	.188	1.372	.175

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasi Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan dalam tabel di atas, *test Glejser* untuk variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,761, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai signifikansinya adalah 0,175. Kedua nilai signifikansi ini (Sig) lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga model ini dapat dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian.



**Gambar 3. Charts Scatterplot**

Pengujian heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas disebabkan penyebaran titik-titik pada *Chart Scatterplot* terlihat menyatu di zona tengah, kemudian menyempit, dan akhirnya menyebar, membuat alur atau pola khusus terhadap grafik.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi (Nilai Durbin-Watson)**

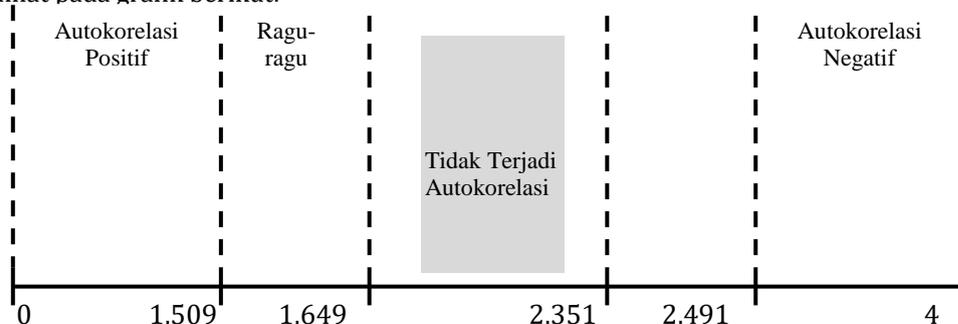
Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.452 <sup>a</sup>	.484	5.214	.204	7.175	2	56	.002	<b>1.664</b>	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasi Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Dari perhitungan statistik pada tabel yang diperoleh, nilai Durbin-Watson (DW) dalam penelitian ini adalah 1,664, memakai total sampel (N) = 59 dan total variabel independen (k) = 2. Untuk menentukan adanya autokorelasi, kriteria terjadi atau tidak terjadi autokorelasi, interpretasi dapat dilihat pada grafik berikut:



**Gambar 4. Interpretasi Hasil Uji Autokorelasi**

Hasil Durbin-Watson (DW) pada gambar di atas, menunjukkan sejumlah 1,664 > 1,649 dan lebih

kecil dari 2,351, menunjukkan bahwa hasil tersebut berada dalam area bebas autokorelasi. Oleh karena itu, dapat menyimpulkan bila model regresi linier dalam pengujian ini tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>25.872</b>	4.755		5.441	.000
	X1	<b>.387</b>	.118	.399	3.284	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai B didapat dari persamaan regresi konstanta  $Y = 25,872 + 0,387(X1)$ . Berdasarkan temuan yang ada dapat ditarik kesimpulan dibawah ini:

- 1) Nilai konstanta 25,872 yang menyatakan nilai positif. menandakan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) bersifat tetap yaitu nilai 0 (nol) menimbulkan Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami perubahan yang searah dan bernilai positif.
- 2) Nilai X1 = 0,387 yang menunjukkan nilai positif. Artinya terdapat perubahan yang sejalan, apabila Disiplin Kerja (X1) terjadi peningkatan sebesar satu, hal ini akan berdampak akan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi 0,387 dan jika Disiplin Kerja (X1) menurun 0,387 sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>27.224</b>	5.554		4.901	.000
	X2	<b>.339</b>	.132	.321	2.559	.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Merujuk pengujian regresi linear sederhana pada tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menyatakan hasil perolehan B dari persamaan regresi konstanta  $Y = 27,224 + 0,339 (X2)$ . Jadi ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 27,224 yang menyatakan nilai positif. Dapat diartikan Kinerja Karyawan (Y) akan berubah dalam arah yang tetap dan bernilai positif jika Lingkungan Kerja (X2) tidak mengalami perubahan, tetap, atau bernilai 0 (nol).
- 2) Nilai X2 = 0,339 yang menyatakan nilai positif. sehingga terdapatnya perubahan yang searah,

apabila Lingkungan Kerja (X2) terjadi peningkatan dengan koefisien regresi 0,339 sementara Lingkungan Kerja (X2) terjadi penurunan 0,339 sehingga Kinerja Karyawan (Y) mengalami penurunan dengan koefisien regresi yang sama.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 9. Hasil Uji Regrsi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>18.688</b>	6.175		3.026	.004
	X1	<b>.323</b>	.121	.333	2.664	.001
	X2	<b>.234</b>	.132	.222	2.777	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Pengujian regresi linear berganda pada tabel diatas, menunjukkan hasil persamaan regresi linear berganda dilihat dari konstanta  $Y = 18,688 + 0,323(X1) + 0,234(X2) + 0,05(e)$ . sehubungan dengan persamaan itu, sehingga penjelasan seperti ini:

- 1) Konstanta  $Y = 18,688$  bernilai positif. Berarti menjelaskan terjadi perubahan yang searah, dimana apabila Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah bernilai 18,688 dan bersifat positif.
- 2) Koefisien  $X1 = 0,323$  bernilai positif. Hal ini menjelaskan perubahan yang searah, artinya apabila Disiplin Kerja (X1) mengalami peningkatan satu satuan artinya, Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan koefisien regresi sebesar 0,323 dan jika Disiplin Kerja (X1) mengalami penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami penurunan dalam koefisien regresi yang sama.
- 3) Koefisien  $X2 = 0,234$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah dimana jika Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,234 dan jika Lingkungan Kerja (X2) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) hendak mengalami penurunan dengan koefisien regresi yang sama.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	<b>.399<sup>a</sup></b>	.159	.144		5.312

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Pengujian koefisien korelasi pada tabel diatas, menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,399. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang "**Rendah**" dikarenakan berada pada nilai interval 0,20 – 0,399.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	<b>.421<sup>a</sup></b>	.103	.087		5.486

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Hasi Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,421. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang "**sedang**" karena terletak dalam nilai interval 0,40 – 0,599.

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	<b>.452<sup>a</sup></b>	.484	.476		5.214

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasi Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Berdasarkan diatas, dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,452. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan yang "**sedang**" karena terletak dalam rentang nilai interval 0,40 – 0,599.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.399 <sup>a</sup>	<b>.159</b>	.144		5.312

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Hasi Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Dilihat tabel diatas, hasil nilai *R Square* 15,9% atau 0,159 berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada komponen Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menjelaskan 15,9% dari total pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijabarkan oleh variabel Disiplin Kerja (X1, bagian tersisanya sebesar 84,1% terpengaruh oleh variabel selain cakupan penelitian ini.

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.421 <sup>a</sup>	<b>.103</b>	.087		5.486

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Hasi Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan hasil diatas nilai *R Square* 10,3% atau 0,103 berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada komponen Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menjelaskan 10,3% dari total pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijabarkan oleh variabel Lingkungan Kerja (X2), bagian tersisanya sebesar 89,7% terpengaruh oleh variabel selain cakupan penelitian ini.

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	<b>.484</b>	.476		5.214

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Dilihat dari tabel diatas hasil nilai *R Square* 48,4% atau 0,484 berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada komponen Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menjelaskan 48,4% dari total pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijabarkan oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), bagian tersisanya sebesar 51,6% terpengaruh oleh variabel selain cakupan penelitian ini.

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 16. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.688	6.175		3.026	.004
	X1	.323	.121	.333	<b>2.664</b>	<b>.001</b>
	X2	.234	.132	.222	<b>2.777</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) yang menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05 yaitu: 2,664 > 2,002 dan signifikan 0,001 < 0,05. Variabel Lingkungan Kerja (X2) yang menunjukkan bahwa nilai 2,777 > 2,002 dan signifikan <0,5 yaitu: 0,000 < 0,05.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel. 17. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.197	2	195.098	<b>7.175</b>	<b>.002<sup>b</sup></b>
	Residual	1522.685	56	27.191		
	Total	1912.881	58			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0 (Tahun 2024)

Diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu: 7,175 > 3,16, hal ini juga diperkuat oleh dengan nilai signifikan <0,05 yaitu: 0,002 < 0,05. Oleh karena itu, H<sub>a3</sub> diterima dan H<sub>03</sub> ditolak, yang berarti hipotesis H<sub>a3</sub>, yaitu: terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara

simultan.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### **Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan, hipotesis yang tepat dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka hipotesis  $H_{a1}: \rho \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel disiplin kerja yang menemukan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $2,664 > 2,002$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, yang berarti hipotesis  $H_{a1}$ , yaitu: terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dilihat dari hasil uji regresi linear sederhana variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan nilai B yang diperoleh dari persamaan regresi dengan konstanta  $Y = 25,872 + 0,387 (X1)$ . Menunjukkan nilai konstanta sebesar 25,872 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika Disiplin Kerja (X1) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) sehingga Kinerja Karyawan (Y) cenderung mengalami perubahan yang searah dan nilai bersifat positif. Pada nilai  $X1 = 0,387$  yang menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah, sehingga Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,387 dan jika Disiplin Kerja (X1) menurun sebesar 0,387 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Dilihat dari hasil uji koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,399. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang "Rendah" dikarenakan berada pada nilai interval 0,20 – 0,399. Adapun hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitannya serupa dengan penelitian yang telah dilakukan ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hermawati dan Nurmalasari pada tahun 2020 dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan". Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang dilaksanakan, hipotesis yang tepat dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, yakni hipotesis  $H_{a2}: \rho \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $2,777 > 2,002$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis yang ada keputusan yang diperoleh ditarik ialah  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, sehingga dinyatakan  $H_{a2}$ , yakni terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dilihat dari hasil pengujian regresi linear sederhana variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan nilai B yang diperoleh dari persamaan regresi dengan konstanta  $Y = 27,224 + 0,339 (X2)$ . Menunjukkan nilai konstanta sebesar 27,224 yang menunjukkan nilai positif. Artinya jika Lingkungan Kerja (X2) tidak ada perubahan atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) akan cenderung mengalami perubahan yang sejalan dan nilai bersifat positif. Pada nilai  $X2 = 0,339$  yang menyatakan nilai positif. Artinya adanya perubahan yang searah, dimana jika Lingkungan Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan koefisien regresi 0,339 dan jika Lingkungan Kerja (X2) menurun 0,339 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menyebabkan penurunan dengan koefisien regresi yang sama.

Dilihat dari hasil pengujian koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,421. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang “Sedang” disebabkan pada nilai interval 0,40 – 0,599. Adapun penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya serupa dengan penelitian yang telah dilaksanakan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jublina Oktora dan Rahmi Andini Syamsuddin pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Orlamide Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang dilakukan, hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, yaitu hipotesis  $H_{a3}: \rho \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $7,175 > 3,16$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $0,002 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak, yang berarti hipotesis  $H_{a3}$ , yakni: terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil persamaan regresi linear berganda dilihat dari nilai konstanta  $Y = 18,688 + 0,323(X1) + 0,234(X2) + 0,05(e)$ . nilai konstanta  $Y = 18,688$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti menunjukkan terjadi perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah bernilai 18,688 dan bersifat positif. Nilai koefisien  $X1 = 0,323$  yang menunjukkan nilai positif. artinya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,323 dan jika Disiplin Kerja (X1) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama. Nilai koefisien  $X2 = 0,234$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang sejalan dimana jika Lingkungan Kerja (X2) mengalami peningkatan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan koefisien regresi 0,234 dan sehingga Lingkungan Kerja (X2) mengalami penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan dengan koefisien regresi yang sama.

Berdasarkan temuan uji koefisien korelasi, nilai koefisien korelasi (R) variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,452. Fakta bahwa hubungannya adalah “Sedang” dan berada di antara interval 0,40 – 0,599. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai  $R Square$  sebesar 0,476 atau 47,6%. Hal ini berarti, variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,6% sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pengujian penelitian ini.

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Hambatan dan tantangan dalam memperoleh data empiris yang mendukung permasalahan yang ditemukan dalam objek penelitian, berperan sebagai penguat asumsi peneliti terhadap permasalahan tersebut. Kendala dan kesulitan dalam penyebaran kuesioner sebagai instrument yang digunakan pada penelitian kepada 59 karyawan perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Tantangan dalam

pengolahan data melalui program *software* SPSS versi 26 dalam mempermudah pengolahan data pada penelitian.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X1) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $2,664 > 2,002$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak, yang berarti hipotesis  $H_{a1}$ , yaitu: terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (X2) yang menunjukkan nilai  $2,777 > 2,002$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak, yang berarti hipotesis  $H_{a2}$ , yaitu: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $7,175 > 3,16$  dan signifikan  $< 0,05$  yaitu:  $0,002 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak, yang berarti hipotesis  $H_{a3}$ , yaitu: terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,476 atau 47,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,6% sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain

## Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*(Edisi 5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Ed. 8. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja* Jakarta: Kencana.
- Soetrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabets. Bandung.
- 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(3), 240-247.
- Dea, G. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga* (Doctoral dissertation).
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651-5658.
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(1), 97-108.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47-59.
- Oktora, J., & Syamsuddin, R. A. (2021). The Influence of Work Environment and Motivation on the Performance Oriflame Indonesia's Members. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 22(4), 30-36.
- 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.