

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BERKAH SARANA INTI

M. Riski Arif Bachtiar, Soedarmanto, Juli Prastyorini, Nur Widyawati

STIAMAK Barunawati Surabaya, Jalan Perak Barat No.173, 60165 Surabaya, Jawa Timur 60177.

E-mail : arifbachtiar56@gmail.com, soedarmanto@stiamak.ac.id, juli.prastyorini@stiamak.ac.id,
nur.widyawati@stiamak.ac.id,

Abstrak

Kurangnya kedisiplinan dalam tanggung jawab kerja dan lingkungan yang kurang kondusif merupakan sebuah faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik Sampling Jenuh. Data diolah dengan analisis regresi linier berganda serta menggunakan SPSS IBM statistics 25. Hasil uji analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Kemudian, variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Lalu, pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penentuan ini memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan yang terkait dengan peningkatan disiplin kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Sumber Daya Manusia.*

Abstract

Lack of discipline in work responsibilities and a less conducive environment are factors that cause a decline in employee performance. This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Berkah Sarana Inti. The number of samples in this study is 30 respondents. The sampling technique used in this study is the Saturated Sampling Technique. The data were processed by multiple linear regression analysis and using SPSS IBM statistics 25. The results of the analysis test that have been carried out prove that the Work Discipline variable (X1) has a partially significant effect on Employee Performance (Y). This means that the higher the level of work discipline owned by the employee, the higher the employee's performance. Then, the Work Environment variable (X2) has a significant partial effect on Employee Performance (Y). In other words, a better and more conducive work environment will improve employee performance. Then, the variables Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) have a simultaneous effect on Employee Performance (Y). This determination provides a solid basis for policy-making related to improving work discipline and providing a conducive work environment to achieve optimal employee performance.

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance; Work Environment; Human Resources.*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Fenomena perubahan lingkungan strategis di tingkat regional, nasional, dan dunia adalah salah satu yang sering terjadi akibat globalisasi. Ilmu pengetahuan dan teknologi adalah kekuatan pendorong di balik perubahan ini. Oleh karena itu, perkembangan industri yang cepat mendorong persaingan yang ketat dan mendorong perusahaan untuk berinvestasi pada sumber daya yang mutakhir agar dapat bergabung dengan pasar dan menghasilkan profit. Sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif jika organisasi ingin menjadi lebih efisien dan produktif. Fenomena menurunnya kinerja karyawan terhadap pelayanan jasa bongkar muat disebabkan oleh terlalu sering terjadi peristiwa yang kurang tepat waktu dalam kehadiran dilakukan oleh karyawan serta kurangnya kondusif dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan sebuah hambatan untuk tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. PT Berkah Sarana Inti mempunyai tenaga kerja dan SDM yang terampil, dan semangat yang tinggi dalam setiap tugas dan pekerjaannya, berpartisipasi memberikan kontribusi dalam meningkatkan pelayanan yang terbaik. Perusahaan secara konsisten memberikan layanan yang sangat baik dan berusaha untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dan menetapkan kebijakan dan menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman sehingga dapat menjadi sumber acuan bagi para karyawan untuk menciptakan kedisiplinan di tempat kerja. Perusahaan juga berperan penting dalam meningkatkan tenaga kerja secara selektif untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Sumber Daya Manusia yang berkompetensi penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan dengan sumber daya manusia yang lebih baik akan memiliki daya saing yang lebih besar daripada perusahaan lain. Karena karyawan adalah aset yang sangat berharga, perusahaan harus mengawasi kinerja karyawan mereka untuk memastikan bahwa mereka memiliki kualitas yang tinggi saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. (Umam & Abdurokhim, 2023).

Hasil penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin dan kinerja menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, informasi tambahan juga mengungkapkan bahwa kinerja tidak banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Akibatnya, terdapat kesenjangan antara temuan penelitian dan data aktual. Para peneliti menggunakan kesenjangan ini untuk menyelidiki apakah lingkungan kerja dan disiplin berdampak pada kinerja atau aspek lain yang diteliti.

Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari setiap penelitian berbeda, berdasarkan uraian perumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Guna memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti.
2. Guna memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti.
3. Guna memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kemampuan untuk menegakkan peraturan dan siap menghadapi akibatnya jika seorang karyawan tidak mematuhi wewenang dan kewajibannya. Disiplin kerja juga menggambarkan cara berpikir yang menghormati, menghargai, dan mematuhi standar-standar perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pekerja dianggap baik jika dia secara teratur

mematuhi arahan perusahaan, menghormati batasan jadwal kerja, dan mengejar spesialisasi. Disiplin kerja yang baik ditunjukkan oleh kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan organisasi, tenggat waktu, dan kriteria lainnya. Disiplin karyawan adalah kualitas penting yang dapat digunakan untuk mengukur kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan dan dikelola oleh perusahaan. Kualitas karyawan ditunjukkan dengan kepatuhan mereka terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Ketekunan proses untuk menciptakan suasana yang kondusif dipengaruhi oleh disiplin kerja. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja juga mempengaruhi perilaku disiplin karyawan (Fitriani et al., 2024, p. 45).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (1998) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dan tugas yang diberikan akan lebih mudah diselesaikan dalam lingkungan kerja yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja akan mendapatkan keuntungan dari lingkungan kerja yang kondusif untuk mengerjakan tugas-tugasnya secara efisien. Sementara itu, lingkungan kerja dicirikan sebagai tempat di mana karyawan melakukan tugas dan pekerjaan rutin mereka (Julita, 2020, p. 23).

Kinerja

Kinerja adalah pencapaian tujuan pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan pengalaman, kecakapan, kepentingan pekerjaan, dan waktu. Sebuah perusahaan membutuhkan setiap karyawan untuk mencapai atau menghasilkan hasil kerja agar berhasil mencapai tujuannya. Kinerja perusahaan adalah prestasi atau hasil kerja, kuantitas dan kualitas, yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tugas masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum, moral, atau etika.

Hubungan Variabel

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini satu pandangan dengan penelitian dari Fitriani et al. (2024), Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan yang rendah dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif menyebabkan target perusahaan tidak tercapai tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pekerja sering merasa kurang terkendali dan disiplin dalam lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang membuat bisnis sulit untuk memenuhi beberapa tujuannya. Disiplin kerja adalah prosedur untuk mengatasi masalah dan kinerja karyawan dengan melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan menyampaikan

masalah kinerja kepada staf mereka. Hasilnya, terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (Julita, 2020, p. 42).

Hasil kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Suasana kerja yang positif dapat memotivasi anggota staf untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Peningkatan kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan tempat pekerja melakukan pekerjaan mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana tugas dilaksanakan. Hal itu satu pandangan dengan penelitian (Fitriani et al., 2024, p. 43), menunjukkan temuan penelitian bahwa H_0 disetujui dan ditolak, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang substansial dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengimplikasikan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dan lingkungan kerja yang tidak dirancang dengan baik dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

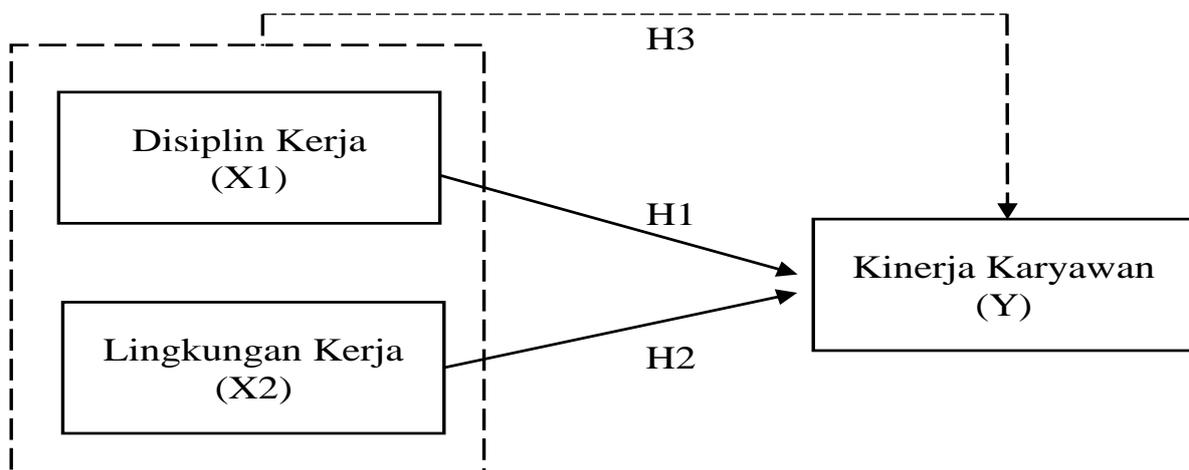
Penelitian Terdahulu

Ferawati (2024) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dan menemukan bahwa kedua variabel berkorelasi positif. Hubungan ini terjadi secara bersamaan dan berdampak positif pada kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada.

Julita (2020) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar". Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar secara signifikan, dengan nilai t-hitung lebih besar dari tabel t (6,837 lebih besar dari 1,657) dan tingkat signifikansi 0,000 yang mendukung gagasan ini.

Kerangka dan Hipotesis Penelitian

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah sendiri

Catatan :

—————> : Parsial

- - - - -> : Simultan

Pada Gambar 1, pengajuan hipotesis berdasarkan penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut.

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Salah satu pendekatan untuk mengumpulkan, memeriksa, dan mengorganisir data untuk menghasilkan karya ilmiah dikenal sebagai metode penelitian. Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang melihat populasi atau kelompok tertentu dan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya dengan data statistik dikenal sebagai penelitian kuantitatif (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 20).

Populasi dan Sampel

Untuk menarik kesimpulan, peneliti telah mengidentifikasi fitur-fitur tertentu dari populasi yang diteliti yang harus diselidiki. Istilah “populasi” menggambarkan keseluruhan hal yang diteliti. Menurut Sugiyono, populasi adalah sekelompok objek yang dipilih untuk dianalisis berdasarkan kualitas tertentu untuk menarik kesimpulan tentang masalah yang dihadapi masyarakat (Maulidin & Kristiawati, 2023, p. 36). Oleh karena itu, sebanyak 30 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini, yang dilakukan di PT Berkah Sarana Inti, yang beralamat di Jalan Perak Barat No. 143 Surabaya.

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian kecil dari populasi dan terdiri dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila seluruh populasi digunakan sebagai sampel, maka dapat dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Karena jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini cukup kecil, yaitu 30 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Skala Ukur

Skala Likert digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur tanggapan responden. Skala Likert dengan fase pengukuran berikut ini digunakan dalam proses penghitungan skor. Ada lima kemungkinan jawaban pada kuesioner tertutup yang digunakan (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 48).

Tabel 1 Skala Pengukuran

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Julita (2020)

Definisi dan Operasional Variabel

Cakupan penjelasan mengenai nama variabel, definisi, hasil pengukuran/kategori, dan skala pengukuran, dalam definisi Sugiyono, merupakan definisi operasional variabel. Definisi operasional bertujuan untuk mempermudah proses pengumpulan data, menghindari kerancuan dalam penafsiran, dan membatasi jangkauan variabel (Susanti & Kristiawati, 2019).

Tabel 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja	Suatu keadaan tertentu di mana mereka yang mengikuti peraturan di dalam perusahaan mereka melakukannya dengan enggan. Di sisi lain, pekerjaan adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan untuk masyarakat, pekerja, dan organisasi dapat didukung olehnya.	1. Kehadiran 2. Ketaatan standart kerja 3. Ketaatan peraturan 4. Etika bekerja 5. Tingkat kewaspadaan
Lingkungan Kerja	Prasarana dan sarana di sekitar individu yang sedang menjalankan tugas yang dapat berdampak pada karyawan saat mereka menjalankan tugasnya secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja.	1. Penerangan 2. Hubungan pegawai 3. Kemampuan bekerja 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Penggunaan warna 6. kebisingan 7. Suhu udara
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan dinilai dan dievaluasi oleh organisasi melalui proses kinerja. Oleh karena itu, setiap pekerja akan mengantisipasi pertumbuhan profesional dan perolehan keterampilan yang akan bermanfaat bagi mereka secara individu maupun perusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektifitas 4. Kemandirian 5. Ketepatan waktu

Sumber : Data diolah sendiri

Sumber Data

Sugiyono mendefinisikan data primer sebagai proses pengumpulan informasi yang diberikan secara langsung kepada narasumber (Indraferi, 2023). Penelitian ini perolehan data primer dari proses mengumpulkan data dari karyawan PT Berkah Sarana Inti.

Data yang proses pengambilannya tidak langsung diperoleh melalui sumber daya, tetapi melalui buku pedoman yang telah disusun oleh para ahli yang sesuai dan relevan dengan penelitian disebut data sekunder (Silfia & Prastyorini, 2024).

Uji Validitas

Korelasi bivariat antara indikator dan variabel total digunakan untuk memverifikasi validitas. Saat melakukan penelitian, pengujian validitas merupakan metode yang diperlukan untuk memastikan bahwa tanggapan kuesioner responden akurat dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Seberapa sukses instrumen dapat mengungkapkan data atau informasi tentang variabel yang diukur ditunjukkan oleh

koefisien validitas. Pendekatan korelasi momen produk Pearson digunakan dalam prosedur penilaian validitas, dengan ambang batas signifikansi 5%. Dengan membandingkan skor item pernyataan dengan skor total, ia menghitung sejauh mana variabel independen dan variabel dependen dipengaruhi. Jika probabilitasnya kurang dari atau total nilai korelasi Pearson lebih tinggi dari 0,361, item tersebut dianggap sah (Julita, 2020, p. 48).

Uji Reliabilitas

Survei yang disebut uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah hasilnya menunjukkan suatu variabel atau tidak. Memanfaatkan program Statistical Package Social Sciences (SPSS) yang memungkinkan dilakukannya pengukuran reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach alpha (α), dilakukan dukungan pengujian reliabilitas. Jika nilai Cronbach alpha suatu variabel lebih dari 0,60 maka dapat digunakan untuk menilai ketergantungannya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah jenis analisis yang memeriksa fungsional variabel independen dibandingkan dengan lebih banyak variabel dependen. Ini juga memerlukan pengetahuan tentang regresi dan signifikan agar dapat digunakan untuk menjawab hipotesis (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 47)

Uji t (Parsial)

Pada dasarnya, uji t-statistik menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel dependen atau independen menjelaskan masing-masing variabel dependen atau dependen. Berikut adalah standar untuk pengujian uji-t: 1.) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau bebas secara individual terhadap penjelasan variabel dependen atau terikat. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut: jika signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara individual dan variabel terikat. 2.) Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen jika signifikansinya kurang dari 0,05 (Ghozali, 2016).

Uji F (Simultan)

Pada awalnya, uji F statistik menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen mempengaruhi masing-masing variabel terikat atau dependen secara bersamaan; taraf signifikansi uji F adalah 5%, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh bersama antara variabel independen dan variabel dependen (Indraferi, 2023).

Analisis Koefisien Determinan

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat atau variabel dependen. Koefisien determinasi ini juga menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Akibatnya, kita dapat mengetahui variabel independen mana yang paling banyak mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang lebih tinggi dari angka 1 menunjukkan bahwa hasil untuk model regresi tersebut baik, atau bahwa variabel independen sepenuhnya dapat memberikan penjelasan untuk variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang lebih rendah

dari angka 1 menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat sepenuhnya memberikan penjelasan untuk variabel dependen (Julita, 2020).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan pada Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Bekerja di penelitian ini dapat dikelompokkan berikut ini.

Tabel 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20–30 Tahun	21	70%
2.	31–40 Tahun	3	10%
3.	41–60 Tahun	6	20%
4.	>60 Tahun	0	0%
Jumlah Total		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20–30 tahun, dengan persentase 70%. Di usia 41–60 tahun, persentase adalah 20%, di usia 31–40 tahun, persentase adalah 32%, dan di usia lebih dari 60 tahun tidak ada persentase.

Tabel 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki–laki	28	93,3%
2.	Perempuan	2	6,7%
Jumlah Total		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Tabel 4 memperlihatkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki – laki dengan perolehan nilai persentase 93,3% dan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan persentase 6,7%.

Tabel 5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	16	53,3%
2.	D	4	13,3%
3.	S1	10	33,3%
4.	S2	0	0%
5.	S3	0	0%
Jumlah Total		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Tabel 5 memperlihatkan mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat perolehan nilai persentase sebesar 53,3%, lalu pada tingkat pendidikan D presentase 13,3% dan sisanya tingkat pendidikan S1 nilai persentase sebesar 33,3%, serta S2 dan S3 sebesar 0%.

Tabel 6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1–5 Tahun	19	63,3%
2.	6–10 Tahun	4	13,3%
3.	11–15 Tahun	2	6,7%
4.	>15 Tahun	5	16,7%
Jumlah Total		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Tabel 6 memperlihatkan bahwa responden lama bekerja yang paling besar adalah 1– 5 tahun dengan nilai persentase sebesar 63,3%, kemudian sisanya lebih dari 15 tahun bekerja sebesar 16,7%, 6 – 10 tahun bekerja sebesar 13,3%, dan 11 – 15 tahun bekerja sebesar 6, 7%. Oleh karenanya dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT Berkah Sarana Inti sebagian besar lama bekerja 1–5 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner untuk mengumpulkan data untuk diukur. Hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan statistik item-total terhadap 30 responden menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai korelasi dengan taraf signifikansi 5% yang lebih besar dari 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel adalah valid. Hasil olah data angka dengan program SPSS dan uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 7 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	r-Hitung	R-Tabel	Keterangan	
DISIPLIN KERJA (X1)	X1.1	0,750	0,361	VALID
	X1.2	0,715	0,361	VALID
	X1.3	0,736	0,361	VALID
	X1.4	0,562	0,361	VALID
	X1.5	0,626	0,361	VALID
	X1.6	0,741	0,361	VALID
	X1.7	0,745	0,361	VALID
	X1.8	0,748	0,361	VALID
	X1.9	0,678	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 7 menunjukkan bukti bahwa pada korelasi antara setiap item dalam variabel Disiplin Kerja dengan kesembilan pertanyaan, rHitung lebih tinggi dari RTabel. Uji validitas kuesioner penelitian variabel Disiplin Kerja (X1) menghasilkan hasil seperti yang ditunjukkan oleh pengolahan data SPSS, yaitu nilai r-hitung untuk setiap kalimat lebih besar dari RTabel, yaitu 0.361. Akibatnya, penelitian ini dapat dianggap sebagai penelitian yang sah.

Hasil olah data dari angka dengan menggunakan program SPSS untuk menguji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 8 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variablel		rHitung	RTabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA (X2)	X2.1	0,522	0,361	VALID
	X2.2	0,489	0,361	VALID
	X2.3	0,455	0,361	VALID
	X2.4	0,683	0,361	VALID
	X2.5	0,585	0,361	VALID
	X2.6	0,532	0,361	VALID
	X2.7	0,727	0,361	VALID
	X2.8	0,760	0,361	VALID
	X2.9	0,685	0,361	VALID
	X2.10	0,441	0,361	VALID
	X2.11	0,740	0,361	VALID
	X2.12	0,636	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada tabel 8 menunjukkan hasil dari setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan dua belas pernyataan; terlihat bahwa nilai total r pada setiap kalimat lebih besar dari RTabel 0,361. Hasil pengolahan data melalui SPSS untuk menguji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) kuesioner dalam penelitian ini disimpulkan dari tabel di atas. Dengan situasi seperti ini, kuesioner penelitian ini dapat diakui sebagai valid. Akibatnya, kuesioner penelitian ini dinyatakan sah dan valid.

Hasil olah data menggunakan program SPSS untuk menguji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) berikut ini.

Tabel 9 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel		rHitung	RTabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1	0,829	0,361	VALID
	Y2	0,789	0,361	VALID
	Y3	0,625	0,361	VALID
	Y4	0,784	0,361	VALID
	Y5	0,653	0,361	VALID
	Y6	0,622	0,361	VALID
	Y7	0,703	0,361	VALID
	Y8	0,472	0,361	VALID
	Y9	0,613	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Tabel 9 menunjukkan hasil dari setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan dua belas pernyataan, yang menunjukkan bahwa nilai total r pada setiap kalimat lebih besar dari RTabel 0,361. Hasil pengolahan data melalui SPSS digunakan untuk menguji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini. Dalam situasi seperti ini, kuesioner penelitian ini dapat dianggap valid. Akibatnya, kuesioner penelitian ini dianggap sah dan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada suatu alat yang dapat diandalkan untuk alat pengumpulan data karena reputasinya yang baik. Reliabilitas adalah cara untuk mengukur indikator variabel. Hasil uji reliabilitas berikut menunjukkan bahwa jika nilai alfa Cronbach lebih dari 0,6, data dianggap reliabel. Di bawah ini adalah hasil uji reliabilitasnya.

Tabel 10 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.909	0,60	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,880	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,60	RELIABEL

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada tabel 10 menunjukkan hasil uji data dengan SPSS. Nilai Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa data dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dianggap reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari kriteria, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji analitis berikutnya..

Uji Normalitas

Dalam bagian ini, peneliti akan menjelaskan hasil uji asumsi klasik normalitas terhadap data penelitian. Uji ini dilakukan berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan analisis plot diagram telah digunakan untuk menganalisis data menggunakan program statistik SPSS. Uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada kemampuan untuk membandingkan distribusi kumulatif sampel dengan distribusi normal teoritis. Ini menggunakan hipotesis nol bahwa data residual berdistribusi normal. Data residual dianggap berdistribusi normal jika nilai p-value, atau nilai probabilitas, lebih besar dari 0,05.

Tabel 11 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34960805
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.080
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Pada Tabel 11, Nilai probabilitas residual adalah 0,135, menurut hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai ini lebih besar dari batas yang ditetapkan untuk penolakan hipotesis null, yaitu 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah dipenuhi untuk model regresi linier yang digunakan. Normalitas data residual memastikan bahwa estimasi parameter yang dibuat oleh model regresi ini adalah valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar.

Uji Multikolonieritas

Peneliti akan menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada data yang dikumpulkan dari kuesioner dalam bagian ini. Analisis ini akan dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk menguji multikolinearitas; nilai VIF di bawah 10 dianggap tidak ada multikolinearitas dalam model, dan nilai VIF di atas 10 dianggap ada multikolinearitas. Selain itu, jika nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10 dan sebaliknya jika nilai toleransi kurang dari 0,10, maka multikolinearitas ada. Hasil dari pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut.

Tabel 12 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565		
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010	.438	2.282
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016	.438	2.282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

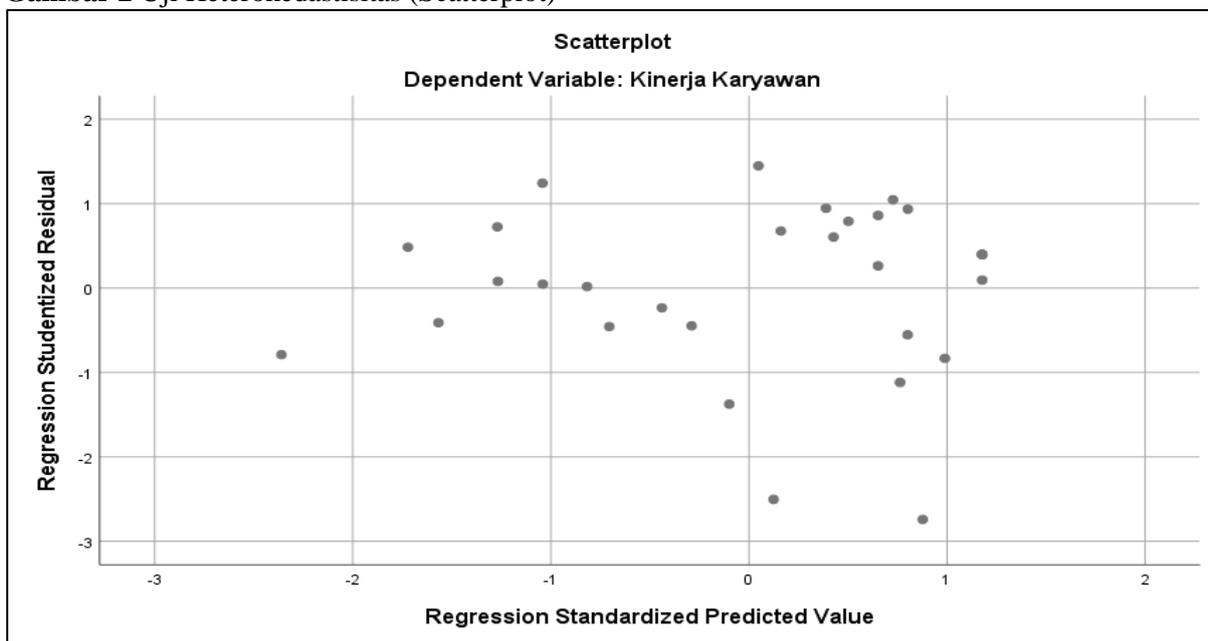
Pada tabel 12, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,282, yang lebih rendah dari 10, dan nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas yang signifikan. Meskipun ada sedikit korelasi antara variabel independen, hal ini tidak memengaruhi interpretasi model regresi. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap valid dan tidak mengandung masalah multikolinearitas.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan tidak menunjukkan masalah multikolinearitas. Hasilnya memungkinkan peneliti untuk melanjutkan analisis regresi dengan keyakinan bahwa korelasi antar variabel independen tidak akan memengaruhi hasil. dasar yang kuat untuk keakuratan temuan analisis lanjutan diberikan oleh uji asumsi klasik multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik, uji heteroskedastisitas dilakukan. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian dari residual dalam model regresi berbeda. Untuk menilai heteroskedastisitas secara visual, scatterplot biasanya digunakan. Sumbu vertikal menunjukkan nilai prediksi dari model regresi, sedangkan sumbu horizontal menunjukkan residual, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dan nilai pengamatan. Tidak ada heteroskedastisitas pada scatterplot jika titik-titik tersebar secara acak dan membentuk pola horizontal; sebaliknya, ada heteroskedastisitas jika ada pola tertentu. Hasil uji asumsi klasik heteroskedastisitas, yang valid dan telah diuji menggunakan program statistik SPSS, ditunjukkan di bawah ini.

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)



Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Pada gambar 2 di atas, scatterplot menunjukkan penyebaran titik residual yang normal di sekitar sumbu horizontal. Ini menandakan bahwa tidak ada pola spesifik atau bentuk tertentu yang menunjukkan heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Scatterplot menunjukkan penyebaran titik residual yang normal, menunjukkan varian residual konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Oleh karena itu, asumsi heteroskedastisitas terpenuhi dalam penelitian ini

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas yang dilakukan untuk mengetahui apakah model memiliki hubungan linier ditunjukkan di bawah ini: sil uji linieritas yang dilakukan untuk mengetahui apakah model memiliki hubungan linier ditunjukkan di bawah ini:

Gambar 3 Uji Linieritas Disiplin Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	806.867	12	67.239	5.417	.001
		Linearity	612.307	1	612.307	49.333	.000
		Deviation from Linearity	194.560	11	17.687	1.425	.248
	Within Groups		211.000	17	12.412		
	Total		1017.867	29			

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Gambar 3, Nilai linearitas menunjukkan simpangan yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, atau 0,248. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel disiplin kerja (X1).

Gambar 4 Uji Linieritas Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	896.367	21	42.684	2.810	.068
		Linearity	122.147	1	122.147	8.043	.022
		Deviation from Linearity	774.220	20	38.711	2.549	.088
	Within Groups		121.500	8	15.188		
	Total		1017.867	29			

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Pada gambar 4, Nilai linearitas menunjukkan simpangan yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,050, atau 0,088. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel lingkungan kerja (X2).

Uji t (Parsial)

Salah satu metode analisis statistik inferensial adalah uji t (parsial), yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah variabel independen (prediktor) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi linear; uji ini juga digunakan untuk menentukan seberapa kuantitatif variabel independen (prediktor) mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Hasil uji t berikut.

Tabel 13 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 13 di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai T-hitung sebesar 2,785 yang lebih besar dari nilai T-tabel, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,010 lebih rendah dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti sebagian besar dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. Dengan kata lain, semakin disiplin karyawan, semakin baik mereka bekerja. Kesimpulannya, Variabel Disiplin Kerja (X1) berdampak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), jadi H1 diterima..

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai T-hitung sebesar 2,579 yang lebih besar dari nilai T-tabel, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Selain itu, nilai signifikansi penelitian adalah 0,016, yang lebih rendah dari 0,05. Selain itu, ini menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT Berkah Sarana Inti secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang lebih baik dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan: Variabel lingkungan kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan secara parsial. Oleh karena itu, H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) secara khusus digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk menguji hipotesis bahwa semua koefisien regresi pada model regresi linier adalah nol secara bersamaan.

Di bawah ini adalah hasil uji F (simultan). Tujuan uji F adalah untuk membantu peneliti menentukan apakah model regresi yang dibangun layak, serta apakah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.490	2	346.245	28.732	.000 ^b
	Residual	325.376	27	12.051		
	Total	1017.867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Dari tabel 14 Anova di atas, kita dapat melihat bahwa nilai F hitung sebesar 28,732 lebih besar dari nilai f tabel 3,340 dan bahwa nilai sig. 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan kata lain, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti.

Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kinerja karyawan diharapkan mencapai tingkat yang optimal. Oleh karena itu, H3 diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda menunjukkan potensi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasilnya adalah sebagai berikut.

Gambar 5 Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Gambar 5 di atas, jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai -3,213. Ini ditunjukkan oleh konstanta -3,213. Meskipun konstanta ini tidak penting dalam kehidupan nyata, mereka menunjukkan awal persamaan regresi.

Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien (β_1) adalah 0,553 dengan nilai signifikansi 0,010. Artinya, dengan asumsi variabel lain tetap, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,553 unit dengan setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja. Nilai t tabel 2,025 kurang dari 2,785 untuk variabel ini..

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien pada (β_2) adalah 0,367 dengan nilai signifikansi 0,016, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan

satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,367 unit, dengan asumsi variabel lain konstan..

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa dua variabel independen, Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), memengaruhi kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti secara bersamaan. Faktor Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh yang lebih besar daripada Lingkungan Kerja (X2), tetapi keduanya juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan upaya mereka untuk meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk memastikan bahwa karyawan mereka bekerja sebaik mungkin.

Koefisien Determinasi

Dalam penelitian kuantitatif, langkah penting untuk menentukan seberapa besar variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji determinasi secara khusus mengukur koefisien determinasi (R Square), yang menunjukkan proporsi variasi total dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Uji Determinasi dianggap sangat penting dalam metodologi penelitian ini karena mampu memberikan bukti statistik tentang seberapa besar model yang digunakan dalam penelitian dapat menjelaskan fenomena yang terjadi dalam populasi studi. Hasil uji determinasi yang dilakukan menggunakan program SPSS ditunjukkan di sini.

Gambar 6 Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.657	3.471

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

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Gambar 6 hasil Uji Determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,680. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat bertanggung jawab atas 68% variasi dalam kinerja karyawan (Y). Dengan nilai 0,657, penyesuaian R Square untuk jumlah prediktor dalam model dan ukuran sampel menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut masih dapat menyebabkan sekitar 65,7% variasi dalam kinerja karyawan setelah penyesuaian.

Nilai R yang diperoleh adalah 0,825, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H1) dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi 0,553, nilai t 2,785, dan signifikansi 0,010, hasil uji tingkat signifikan disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan satu sama lain. Pada PT Berkah Sarana Inti, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hal ini, Hipotesis Pertama (H1) diterima. Artinya, Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Diharapkan karyawan tiba tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan keluar dari kantor pada jam yang ditentukan. Kondisi di lapangan menyebabkan beberapa karyawan terlambat masuk dari jam masuk yang telah ditentukan. Akibatnya, mereka terlambat memulai dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, yang pada akhirnya mengurangi kinerja PT Berkah Sarana Inti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ferawati, 2024), “Pengaruh Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji tingkat signifikan lingkungan kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Nilai T-hitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah 2,579, lebih besar dari nilai T-tabel 2,025, sehingga Hipotesis kedua (H2) diterima. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,016, yang lebih rendah dari 0,05. Selain itu, bukti ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian ini. Kondisi saat ini di PT Berkah Sarana Inti tidak menyenangkan. Ada beberapa karyawan yang menyetel musik dengan sangat keras, yang membuat karyawan lain tidak fokus pada pekerjaan mereka. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Julita, 2020), “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar”. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T-hitung > T-tabel adalah 6,837 lebih besar dari 1,657 dengan nilai signifikan 0,000, dan nilai T-tabel adalah 1,858 lebih besar dari 1,657 dengan nilai signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05.

H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung 28,732 lebih besar dari nilai f tabel 3,340 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti secara bersamaan. Hipotesis ketiga (H3) akhirnya diterima. Studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Penemuan ini memberikan dasar yang kuat untuk kebijakan yang berkaitan dengan meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah karyawan. Mereka yang bekerja harus tiba tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman yang memungkinkan seseorang merasa nyaman dan dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dapat membantu proses menyelesaikan tugas dengan cepat. Oleh karena itu, cara karyawan bekerja dan lingkungan kerja mereka dapat mempengaruhi kinerja mereka di PT Berkah Sarana Inti.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik sampling jenuh, penulis ingin menghasilkan kesimpulan tentang bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan dengan program SPSS, serta diskusi sebelumnya.

Kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. Ini telah dibuktikan dengan nilai t-tabel 2,052 lebih besar dari nilai t-hitung 2,785, dengan tingkat signifikansi 0,010 di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan sebanding dengan kinerja mereka. H1 diterima.

Kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Ini telah dibuktikan dengan nilai t-tabel yang lebih besar dari 2,052 dan nilai t-hitung yang lebih besar sebesar 2,579, dengan tingkat signifikansi 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. H2 diterima.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Nilai F-tabel sebesar 3,340 kurang dari nilai F-hitung sebesar 28,732, dan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 telah menunjukkan bahwa ini benar. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan kinerja karyawan dapat mencapai tingkat terbaiknya. H3 diterima.

Saran

Perusahaan harus mengutamakan peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja dalam strategi mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka dapat membuat program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang mendukung produktivitas, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu, perusahaan dapat membuat peraturan tentang kepegawaian agar karyawan lebih mudah memahami dan memahami apa yang mereka lakukan saat bekerja.

Penelitian di masa mendatang harus mempertimbangkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar. Dengan sampel yang lebih besar, hasil penelitian diharapkan lebih akurat dan representatif, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan untuk menggunakan metode yang beragam, bukan hanya kuantitatif. Pendekatan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan detail tentang komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan serta memberikan informasi yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui pendekatan kuantitatif.

DAFTAR REFERENSI

- Ferawati, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa. *Journal Of Communication Education*, 2017(1), 3.
- Fitriani, P. A., Johan, M., & Purno, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bpr Bumidhana*. 18(1), 44–52.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Green,.
- Indraferi, R. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Rantai Pasok Pada Bisnis UMKM Bidang Kuliner di Surabaya Barat*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Julita. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Moutala Aceh Besar*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Maulidin, M. K., & Kristiawati, I. (2023). *Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Sejahtera Sejati*. STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Nitisemito, A. S. (1998). *Manajemen personalia : (Manajemen Sumber Daya Manusia) / Alex S. Nitisemito* (teks rdaco). Ghalia Indonesia.
- Silfia, M., & Prastyorini, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. In *Ilmu Administasi Bisnis*. STIA dan Manajemen Kepelabuhan Dis.
- Susanti, I., & Kristiawati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren

Lamongan. *Journal Ecobisma*, 15.