



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mendsho Tangerang Selatan

Gifar Pirdaus

Universitas Pamulang

Liawati

Univesitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: firdausgifar@gmail.com ¹ dosen02579@unpam.ac.id ²

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT MENDSHO, South Tangerang, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach. The data collection method employed was a questionnaire, with a population of 66 respondents. The data analysis techniques used included validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study based on the t-test showed that for the Work Discipline variable, the t-value > t-table (7.743 > 1.99773) with a significance level of 0.000 < 0.05. Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that Work Discipline (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y). For the Work Environment variable, the t-value > t-table (5.786 > 1.99773) with a significance level of 0.000 < 0.05. Thus, H0 is rejected and H2 is accepted, meaning that Work Environment (X2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, based on the F-test, the F-value > F-table (89.619 > 3.143) with a significance level of 0.000 < 0.05. Therefore, H0 is rejected and H3 is accepted, indicating that Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) at PT MENDSHO, South Tangerang. The coefficient of determination obtained is 74.3%, while the remaining 25.7% is influenced by other factors*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT MENDSHO Tangerang Selatan. Baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 66 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel Disiplin Kerja t hitung > t tabel (7,743 > 1,99773) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) (5,786 > 1,99773) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai f hitung > f tabel (89,619 > 3,143) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT MENDSHO Tangerang Selatan. Dengan Nilai koefisien determinasi sebesar 74,3% sedangkan sisanya (100-74,3%) = 25,7% diperoleh factor lain

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:193) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan- aturan yang sudah ditetapkan. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma- norma

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mendsho Tangerang Selatan

sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan yang dimiliki, baik manajemen/pimpinan maupun karyawan perusahaan sejak berdiri hingga sekarang dapat mewujudkan keunggulan perusahaan dalam kompetitif dalam era globalisasi dewasa ini

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Pada PT MEDSHO

No	Bulan	2023			2024		
		Total Karyawan	Kasus Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan	Total Karyawan	Kasus Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
1	Jan	66	5	0,40%	66	10	0,80%
2	Feb	66	6	0,50%	66	12	1,00%
3	Mar	66	5	0,40%	66	11	0,90%
4	Apr	66	6	0,50%	66	13	1,10%
5	May	66	7	0,50%	66	14	1,20%
6	Jun	66	5	0,40%	66	12	1,00%
7	Jul	66	6	0,50%	66	13	1,10%
8	Agu	66	7	0,50%	66	15	1,30%
9	Sep	66	6	0,50%	66	13	1,10%
10	Okt	66	5	0,40%	66	12	1,00%
11	Nov	66	4	0,30%	66	11	0,90%
12	Des	66	5	0,40%	66	13	1,10%
Rata Rata		0,45%			1,00%		

Sumber : PT. MENDSHO, 2023 – 2024

Selama tahun 2023 dan 2024, jumlah karyawan tetap sama, yaitu 66 orang setiap bulan. Namun, terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah keterlambatan. Rata-rata keterlambatan bulanan pada 2023 adalah 5,5 kasus (0,45%), sedangkan pada 2024 naik menjadi 12,2 kasus (1,00%). Ini menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan meningkat lebih dari dua kali lipat. Pada 2023, bulan dengan keterlambatan terendah adalah November (0,30%) dan tertinggi adalah Mei serta Agustus (0,50%). Di tahun 2024, bulan terbaik adalah Januari (0,80%), sementara Agustus menjadi yang terburuk dengan 15 kasus (1,30%). Peningkatan ini kemungkinan disebabkan oleh penurunan disiplin, lemahnya pengawasan, perubahan sistem kerja, atau faktor eksternal seperti transportasi. Perlu dilakukan evaluasi menyeluruh, survei karyawan, dan perbaikan kebijakan kedisiplinan agar tingkat keterlambatan dapat ditekan kembali

Tabel 1.2
Hasil observasi sarana dan prasarana PT. MENDSHO

No.	Jenis Sarana & Prasarana	Kondisi di Perusahaan	Standar Sarana & Prasarana
1	Meja Kerja	- CPU diletakkan di atas meja, tetapi masih ada dokumen yang mengganggu ruang kerja.	- Tidak boleh ada dokumen yang mengganggu ruang kerja di atas meja.
2	AC	- Lantai 1: 24°C - Lantai 2: 23°C - Lantai 3: 26°C - Lantai 4: 27°C	- Suhu ideal: 23° – 26°C
3	Kursi Kerja	- Beberapa kursi dalam kondisi kurang baik. - Roda kurai sering macet. - Sandaran kurang nyaman. - Kursi berdecit saat digunakan.	- Kursi harus stabil. - Memiliki 5 kaki, baik beroda maupun tidak.
4	Toilet	- Toilet pria dan wanita terpisah, tetapi kondisi kebersihan kurang terjaga. - Jumlah toilet: 3 unit.	- Toilet pria dan wanita harus terpisah. - Rasio jumlah toilet dengan pekerja: • Pria: 1:30 • Wanita: 1:25
5	Tikus Kecil	- Masih ditemukan tanda keberadaan tikus meskipun sudah dilakukan pembersihan rutin.	- Tidak boleh ada tikus.
6	Ventilasi	- Ventilasi sudah ada, tetapi kurang optimal dalam sirkulasi udara.	- Ruang kerja: 0,6 m ³ /orang/menit. - Ruang pertemuan: 1,2 m ³ /orang/menit.

Sumber : PT. MENDSHO, 2023 – 2024

Berdasarkan hasil observasi terhadap kondisi sarana dan prasarana di PT. MENDSHO, dapat disimpulkan bahwa secara umum fasilitas kerja yang tersedia telah mendukung pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar sesuai dengan standar sarana dan prasarana kerja yang ideal. Fasilitas meja kerja dan kursi kerja secara umum sudah mencukupi kebutuhan karyawan, tetapi masih ditemukan penataan yang kurang efisien serta kondisi beberapa kursi yang tidak ergonomis. Hal ini berpotensi menurunkan kenyamanan serta efektivitas karyawan dalam bekerja. Fasilitas AC dan ventilasi udara juga sudah tersedia, namun pengaturan suhu dan sirkulasi udara belum sepenuhnya optimal. Perbedaan suhu antar lantai dan sirkulasi udara yang belum maksimal dapat memengaruhi kenyamanan lingkungan kerja. Fasilitas toilet telah memenuhi aspek pemisahan antara pria dan wanita, tetapi dari sisi kebersihan dan rasio jumlah toilet terhadap karyawan masih perlu peningkatan. Selain itu, masih ditemukan keberadaan tikus kecil yang menunjukkan bahwa sistem kebersihan dan pengendalian hama belum berjalan secara maksimal

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun PT. MENDSHO telah memiliki sarana dan prasarana yang memadai, namun masih diperlukan langkah-langkah perbaikan, pemeliharaan rutin, serta pengawasan berkelanjutan agar seluruh fasilitas kerja dapat berfungsi secara optimal dan memenuhi standar kenyamanan, kebersihan, serta keselamatan kerja yang telah ditetapkan

Tabel 1.3
Data Prasurvei Sarana dan Prasarana PT. MENDSHO

NO	Peryantaan	Ya		Tidak		Jumlah
		Qty	%	Qty	%	
1	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman guna mendukung aktivitas kerja karyawan.	6	30%	14	70%	20
2	Lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.	7	35%	13	65%	20
3	Pentingnya komunikasi antar karyawan untuk lingkungan kerja yang baik.	5	25%	15	75%	20
4	Tersedia fasilitas kebersihan yang memadai di tempat kerja saya.	8	40%	12	60%	20
5	Mendapatkan perasaan aman dari segala bentuk intimidasi dapat memberikan lingkungan yang sehat di perusahaan.	7	35%	13	65%	20
Rata – Rata		6.6	33%	13.4	67%	20

Sumber : Prasurvei Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 20 responden karyawan PT. MENDSHO, dapat disimpulkan bahwa kondisi sarana dan prasarana di perusahaan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja. Sebagian besar responden, yaitu 67%, menyatakan ketidakpuasan terhadap fasilitas yang ada, sedangkan hanya 33% yang menyatakan puas. Aspek yang dinilai masih kurang meliputi kenyamanan ruang kerja, kebersihan lingkungan, komunikasi antar karyawan, serta rasa aman dari bentuk intimidasi di tempat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan kondusif bagi karyawan

Tabel 1.4
Data kinerja karyawan PT. MENDSHO

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Pekerjaan	Jumlah Pekerjaan Terselesaikan	Pekerjaan Terselesaikan (%)	Estimasi Kebutuhan Karyawan Per Pekerjaan
2023	66	12	10	83%	28
2024	66	14	9	64%	35

Sumber : PT. MENDSHO, 2023 - 2024

Berdasarkan data perbandingan kinerja karyawan PT. MENDSHO pada tahun 2023 dan 2024, terlihat bahwa tahun 2023 memiliki performa yang lebih baik dibandingkan tahun 2024. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat penyelesaian pekerjaan yang lebih tinggi pada tahun 2023, yaitu sebesar 83%, dibandingkan dengan 64% di tahun 2024. Selain itu, jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan juga lebih banyak pada tahun 2023, yaitu 10 pekerjaan, sedangkan di tahun 2024 hanya 9 pekerjaan meskipun jumlah total pekerjaan yang diberikan lebih tinggi

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Arif et. al. (2020:107) Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Firdaus dan Hidayati (2022:148) menerangkan jika lingkungan kerja sebagai tempat berkumpulnya sekelompok orang yang dengan fasilitas yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Menurut Nitisemito dalam Firdaus dan Hidayati (2022:148) lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya aktivitas dan menjadi sumber pertanggung jawaban bagi karyawan

Kinerja

Menurut Sinambela dalam Firdaus dan Hidayati (2022:150) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok pekerja di dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak menyalahi aturan. Menurut Mangkunegara dalam Firdaus dan Hidayati (2022:150) kinerja merupakan hasil dari kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2022:156) adalah jenis penelitian yang cocok digunakan untuk menggambarkan keadaan populasi yang luas berdasarkan data sampel, menguji hipotesis baik hipotesis deskriptif, komparatif, asosiatif, komparatif-asosiatif dan struktural. Analisis data menggunakan statistik, baik statistik deskriptif maupun inferensial. Statistik

inferensial meliputi statistik parametris dan nonparametris. Statistik inferensial seperti uji-t dan analisis varians digunakan apabila data penelitian diperoleh dari sampel yang diambil secara random. Bila data tidak dari sampel random, maka tidak digunakan statistik inferensial, dan hanya statistik deskriptif saja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	,577**	0,2423	Valid
	X1.2	,605**	0,2423	Valid
	X1.3	,630**	0,2423	Valid
	X1.4	,584**	0,2423	Valid
	X1.5	,674**	0,2423	Valid
	X1.6	,702**	0,2423	Valid
	X1.7	,642**	0,2423	Valid
	X1.8	,661**	0,2423	Valid
	X1.9	,566**	0,2423	Valid
	X1.10	,697**	0,2423	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel, variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2423). Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan dan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	,622**	0,2423	Valid
	X2.2	,604**	0,2423	Valid
	X2.3	,546**	0,2423	Valid
	X2.4	,557**	0,2423	Valid
	X2.5	,602**	0,2423	Valid
	X2.6	,574**	0,2423	Valid
	X2.7	,699**	0,2423	Valid
	X2.8	,578**	0,2423	Valid
	X2.9	,559**	0,2423	Valid
	X2.10	,513**	0,2423	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel, variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2423). Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan dan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	,794**	0,2423	Valid
	Y.2	,849**	0,2423	Valid
	Y.3	,818**	0,2423	Valid
	Y.4	,817**	0,2423	Valid
	Y.5	,772**	0,2423	Valid
	Y.6	,734**	0,2423	Valid
	Y.7	,768**	0,2423	Valid
	Y.8	,775**	0,2423	Valid
	Y.9	,767**	0,2423	Valid
	Y.10	,830**	0,2423	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar daripada rtabel (0,2423). Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan dan layak diolah sebagai data penelitian

Uji Reabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,950	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,944	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13, 4.14, dan 4.15, diperoleh nilai rcronbach untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,950, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,944, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,957. Mengacu pada standar *Cronbach Alpha* sebesar 0,60, nilai

Cronbach Alpha seluruh variabel tersebut positif dan lebih tinggi dari batas minimum yang ditentukan. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten sesuai indikator yang telah ditetapkan

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34225216
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,048
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.16, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ ($0,200 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam pengujian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8,514	2,355		3,616	,001		
Disiplin Kerja	,438	,045	,634	9,774	,000	,984	1,016
Lingkungan Kerja	,361	,046	,509	7,849	,000	,984	1,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Pada tabel 4.16 terlihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,984 ($> 0,1$) dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) juga sebesar 0,984 ($> 0,1$). Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 1,016 (< 10) dan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) juga sebesar 1,016 (< 10). Karena seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2,814	1,429		1,969	,053		
Disiplin Kerja	-,010	,027	-,048	-,375	,709	,984	1,016
Lingkungan Kerja	-,015	,028	-,067	-,527	,600	,984	1,016

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.17, diketahui bahwa pada *glejser test* variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,709, sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,600. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian

Uji Autokorelasi

**Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Uji *Durbin-Watson***

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,862 ^a	,743	,735	2,37973	2,122	
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan uji autokorelasi pada tabel 4.19, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,122. Dengan mengacu pada tabel Durbin Watson untuk $n = 66$ dan $k = 2$, didapatkan nilai $dL = 1,5395$ dan $dU = 1,6640$, sehingga $4 - dU = 2,336$. Karena nilai DW berada di antara dU dan $4 - dU$ ($1,6640 < 2,122 < 2,336$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi

Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.21
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,514	2,355		3,616	,001		
	Disiplin_Kerja	,438	,045	,634	9,774	,000	,984	1,016
	Lingkungan_Kerja	,361	,046	,509	7,849	,000	,984	1,016
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan								

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

1. Konstanta sebesar 8,514 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka nilai Kinerja Karyawn (Y) adalah sebesar 8,514
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,438 mengindikasikan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berubah, setiap peningkatan satu unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,438 poin
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,361 berarti bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berubah, setiap kenaikan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,361 poin

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,862 ^a	,743	,735	2,37973	2,122	
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.24, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,743. Artinya, variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 74,3%, sedangkan sisanya yaitu 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,050	2,423		8,686	,000
	Disiplin Kerja	,483	,062	,698	7,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,743 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,99773 ($7,743 > 1,99773$). Selain itu, nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan

Tabel 4.26
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23,082	2,382		8,009	,000
	Lingkungan Kerja	,417	,072	,589	5,786	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,786 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,99773 ($5,786 > 1,99773$). Selain itu, nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan

Tabel 4.27
Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015,041	2	507,520	89,619	,000 ^b
	Residual	351,113	62	5,663		
	Total	1366,154	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27, diperoleh nilai F hitung sebesar 89,619 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,143 ($89,619 > 3,143$). Hasil ini juga diperkuat dengan nilai p value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Ho ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan. Pengaruh tersebut telah dianalisis dan diuji menggunakan model regresi, baik secara parsial maupun simultan, dengan kesimpulan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 23,082 + 0,417X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,347 atau 34,7% menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,786 lebih besar dari t tabel 1,99834 ($5,786 > 1,99834$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 23,082 + 0,417X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,347 atau 34,7% menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,786 lebih besar dari t tabel 1,99834 ($5,786 > 1,99834$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 8,514 + 0,438X_1 + 0,361X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,743 atau 74,3% menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai f hitung sebesar 89,619 lebih besar dari t tabel 3,143 ($89,619 > 3,143$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mendsho Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Ed. 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. N. (2024). *Buku ajar pengantar manajemen*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish Digital.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi professional: Kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi

- (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Universitas Mercu Buana, Jakarta*.
- Mangkunegara, P.A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A., & Anshory, M. N. (2023). *Pengantar ilmu manajemen*. Wawasan Ilmu.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher. ISBN 9786235725246.
- Ramli, A., Putera, M. T. F., & Sudadi, S. (2022). *Pengantar manajemen pendidikan* (R. H. Kusuma, Ed.). Bening Media Publishing.
- Rivai dalam Firda (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Satriadi, S., Zami, A., Sandra, E., Lastriani, E., & Fatahuddin. (2022). *Pengantar manajemen*. CV Azka Pustaka.
- Sedarmayanti, (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (Cet. 3). Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-373-8.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2, Cet. 29). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. 30). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: Kencana.
- Syafruddin, S., Periansya, P., Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- Andrew, M. C. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP Pri Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 600–611.
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan B2N Digital Fotocopy. *Universitas Kristen Krida Wacana & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia, Depok*.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 20(1), 1–10. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dekael Semarang. Jurnal Visionida*, 9(1), 1–10.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik*.
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1109–1116.
- Hartanti, N., & Julaela. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 4(1), 1–12.
- Liawati. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Puspiptek) Serpong Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 235–242.
- Nurhandayani, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta*.
- Sarip, S., & Mustangin, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jayabaya*.
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 1(3), 175–190.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *Jurnal Penelitian Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam*, 1(1), 1–12.
- Veritia, Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 1–10.
- Widowati, A., Purnama, A., & Liawati. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Serpong. *Jurnal ARASTIRMA*, 2(2), 191–203.