



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan

Muhammad Okan Fadillah<sup>1\*</sup>, Uswatun Chasanah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [muhammadokanfadillah@gmail.com](mailto:muhammadokanfadillah@gmail.com), [dosen02021@unpam.ac.id](mailto:dosen02021@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Alfa Goldline Realty, South Tangerang. Data were collected through direct observation, questionnaires, and interviews, using an associative quantitative approach with a questionnaire comprising 10 statements on work discipline, 10 statements on work environment, and 10 statements on employee performance, distributed to 100 employees. The data were analyzed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Macbook Version 23 through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, coefficient tests, linear regression analysis, and hypothesis testing. The results produced the regression model  $Y = 7.870 + 0.202 X_1 + 0.552 X_2$ , with an R Square value of 0.613, indicating that work discipline and work environment simultaneously contribute 61.3% to employee performance, while the remaining 38.7% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords** *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance*

**Abstrak.** *Riset ini dimaksudkan sebagai mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui berbagai metode, termasuk observasi langsung, penyebaran kuesioner, wawancara. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang mencakup 10 pernyataan terkait disiplin pegawai, 10 pernyataan mengenai lingkungan kerja, dan 10 pernyataan tentang kinerja pegawai. Kuesioner ini diberikan kepada 100 pegawai yang bekerja di PT. Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Statistical Product and Service Solution for Macbook Version 23 (SPSS versi 23), dengan serangkaian uji statistik, di antaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien, uji regresi linear, serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, data yang telah memenuhi uji statistik kemudian menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 7.870 + 0,202 X_1 + 0,552 X_2$  Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,613 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan secara simultan memberikan pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 38,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini*

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

### 1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, sering ditemukan fenomena di berbagai instansi seperti ketidaksamaan antara harapan organisasi terhadap kinerja pegawai dan realitas yang terjadi di lapangan. Kondisi tersebut umumnya dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kedisiplinan maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung. Permasalahan serupa juga terjadi di PT Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan. Terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan kurangnya disiplin, seperti kelalaian saat melaksanakan tugas dan pelanggaran terhadap aturan, prosedur, dan standar SOP yang ditetapkan perusahaan.

Dan dari sisi lingkungan kerja pun PT Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan harus mendukung, baik dari segi fisik maupun non fisik, karena hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat kerja yang optimal. Hal ini menjadi sangat penting khususnya dalam sektor security dan safety di PT. Alfa Goldline Realty,

yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan serta keselamatan lingkungan di perusahaan.

Dengan begitu, penilaian kinerja yang efektif memerlukan standar kinerja yang jelas serta proses umpan balik guna mencegah terjadinya penurunan kinerja. Sebaliknya, apabila penilaian kinerja tidak dilakukan secara efektif, kondisi tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Di PT Alfa Goldline Realty, terlihat sebagian pegawai yang belum menunjukkan kualitas kinerja secara optimal. Kondisi ini bisa dilihat di Tabel 1.1

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Pegawai Pada PT. Alfa Goldline Realty**

No	Komponen Penilaian	Nilai Pertahun			
		2022	2023	2024	Rata-rata
1.	Produktivitas	82	97	92	271=90,3%
2.	Pengetahuan Teknis Pekerjaan	100	55	58	213=71%
3.	Kerja sama	95	90	85	270=90%
4.	Tanggung jawab	85	75	78	238=79,3%
5.	Kepatuhan Kerja	80	80	80	240=80%
Nilai Rata-rata %		442	397	393	1.232
Kriteria		Baik	Baik	Sedang	

Sumber: Manajemen staf PT. Alfa Goldline Realty

Berdasarkan Tabel 1.1 yang di paparkan, data penilaian kinerja pegawai PT Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan tahun 2022–2024, terlihat bahwa aspek kuantitas, yang diukur dengan pengetahuan teknis pekerjaan, menunjukkan nilai paling rendah dengan rata-rata hanya 71% dibandingkan pada indikator lainnya. Pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja yang cukup signifikan. Hal tersebut ditandai dengan turunnya kuantitas teknis pekerjaan hingga mencapai 55%, serta menurunnya tanggung jawab dan inisiatif kerja dari 85% menjadi 75%. Kondisi penurunan ini masih berlanjut pada tahun 2024, dengan total nilai kembali menurun menjadi 78,6%. Kerja sama tercatat stagnan pada angka 85%, tanggung jawab berada di angka 78%, dan kuantitas teknis pekerjaan tetap rendah, yaitu 58%. Penurunan terbesar yang terjadi pada tahun 2023 mengindikasikan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan kerja berpengaruh langsung pada kualitas dan produktivitas kerja. Dan juga, keterbatasan pengetahuan teknis serta kurangnya kesadaran akan pentingnya kerja sama tim turut menjadi faktor yang memengaruhi kondisi turunnya kinerja.

**Tabel 1. 2**  
**Data Disiplin Kerja PT. Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan Tahun 2022-2024**

Tahun	Total Pegawai	Absensi							
		Alfa	%	Sakit	%	Izin	%	Terlambat	%
2022	100	17	17%	22	22%	16	16%	20	20%
2023	100	19	19%	15	15%	13	13%	24	24%
2024	100	28	28%	25	25%	23	23%	27	27%

Sumber: Manajemen staf PT. Alfa Goldline Realty

Berdasarkan hasil pemaparan pada table 1.2 diatas, data absensi pegawai di PT. Alfa Goldline Realty selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya kecenderungan peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan kerja yang signifikan. Persentase ketidakhadiran tanpa keterangan alfa mengalami kenaikan dari 17% pada tahun 2022 menjadi 19% pada tahun 2023 pada tahun 2024 demikian pula. Tingkat keterlambatan terus meningkat, fakta tersebut menunjukkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan kerja pada sebagian pegawai di PT Alfa Goldline Realty. Apabila tidak ditangani secara sistematis, keadaan ini berpotensi menimbulkan dampak negatif pada kinerja individu maupun organisasi secara menyeluruh. Maka dari itu, riset ini dilaksanakan demi mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Alfa Goldline Realty.

Apabila hal ini dibiarkan terus-menerus, dampak yang terjadi pada kinerja akan kurang optimal. Agar terciptanya pegawai handal dan berkualitas perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk perusahaannya secara efisien dan efektif

**Tabel 1. 3**  
**Bentuk Lingkungan Kerja Pada PT. Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan**  
**2022-2024**

<b>Tahun 2022</b>				
<b>No.</b>	<b>Peralatan Perusahaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Tidak dapat berfungsi dengan baik</b>	<b>Keterangan</b>
1	Komputer	9 Alat	-	Kondisi Baik
2	Printer	3 Alat	-	Kondisi Baik
3	Ac	10 Alat	-	Kondisi Baik
4	Meja	8 Alat	1	Rusak Ringan
5	Dispenser	4 Alat	2	Rusak Ringan
6	Lampu penerangan	27 Alat	-	Kondisi Baik
7	Sirkulasi udara	10 Alat	3	Rusak Berat
8	Kendaraan Patroli	13 Alat	2	Rusak Berat
<b>Tahun 2023</b>				
<b>No.</b>	<b>Peralatan Perusahaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Tidak dapat berfungsi dengan baik</b>	<b>Keterangan</b>
1	Komputer	9 Alat	2	Rusak Ringan
2	Printer	3 Alat	-	Kondisi Baik
3	Ac	10 Alat	1	Rusak Berat
4	Meja	8 Alat	-	Kondisi Baik
5	Dispenser	4 Alat	-	Kondisi Baik
6	Lampu penerangan	27 Alat	3	Rusak Ringan
7	Sirkulasi udara	10 Alat	-	Kondisi Baik
8	Kendaraan Patroli	13 Alat	1	Rusak Ringan
<b>Tahun 2024</b>				
<b>No.</b>	<b>Peralatan Perusahaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Tidak dapat berfungsi dengan baik</b>	<b>Keterangan</b>
1	Komputer	10 Alat	3	Rusak Berat
2	Printer	3 Alat	1	Rusak Ringan
3	Ac	10 Alat	2	Rusak Ringan
4	Meja	9 Alat	-	Kondisi Baik
5	Dispenser	4 Alat	2	Rusak Berat
6	Lampu penerangan	27 Alat	-	Kondisi Baik
7	Sirkulasi udara	12 Alat	1	Rusak Ringan
8	Kendaraan Patroli	15 Alat	5	Rusak Berat

Sumber: Manajemen staf PT. Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana di lingkungan kerja PT Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari adanya sejumlah sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan. Selain itu, terdapat fluktuasi pada jumlah serta kondisi peralatan yang digunakan dari tahun ke tahun. Beberapa peralatan memang mengalami penambahan unit, seperti komputer yang meningkat dari 9 unit pada tahun 2022 menjadi 10 unit pada tahun 2024. Namun, di sisi lain, jumlah peralatan yang tidak berfungsi dengan baik juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2024 tercatat 3 unit komputer dan 3 unit AC mengalami kerusakan, baik ringan maupun berat. Sementara itu, peralatan seperti lampu penerangan dan dispenser relatif stabil, baik dari segi jumlah maupun kondisi, dengan tingkat kerusakan yang tergolong ringan dan jumlah unit rusak yang tetap.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Disiplin Kerja

Menurut Darmadi (2023:369) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Agustini (2019:89) mengemukakan ”disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”.

### Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242)”lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”. Menurut Nuraini, dalam Uswatun Chasanah, dkk. (2021:42) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”

### Kinerja

Menurut Kasmir dalam Syifa Fauziyah1 & Reni Hindriari, (2024:506) berpendapat: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

## 3. METODE PENELITIAN

Cara yang diterapkan pada studi ini ialah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Febriana, dkk (2022:508) “penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, di pakai sebagai meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengelompokan data memakai metode penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic”. Metode ini digunakan untuk menyelidiki sebagian populasi atau sampel tertentu. Bahwa data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tempat penelitian merupakan tempat dari situasi sosial tersebut berkaitan dengan sasaran atau masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT Alfa Goldline Realty yang beralamat Alam sutra estate office Jln. Griya hijau raya No. 91, Kel. Paku alam, kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15326.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

1. Dari hasil analisis, bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,196). Oleh karena itu, seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini siap untuk diolah lebih sebagai data penelitian.
2. Dari hasil pengolahan analisis, dapat diberi kesimpulan pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,1966). Oleh karena itu, semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen yang digunakan pada penelitian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut sebagai data.
3. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,196). Oleh karena itu, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini siap sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas Instrumen

1. Dari hasil analisis, hasil menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X1) memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh instrument dalam penelitian ini ditegaskan reliabel
2. Dari hasil analisis, hasil menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja (X2) memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel
3. Dari hasil analisis, hasil menunjukkan bahwa variable kinerja pegawai (Y) memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 14**  
**Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.79155922
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.040
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

Atas dasar hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,092 > 0,05$ . Oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa distribusi data pada uji ini memenuhi asumsi uji normalitas

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistics**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.870	2.092		3.761	.000		
	x1	.202	.102	.229	1.989	.049	.300	3.331
	x2	.552	.110	.581	5.033	.000	.300	3.331

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

Atas dasar uji multikolinearitas yang dilihat dalam tabel tersebut, diperoleh nilai toleransi untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar  $0,300 > 0,10$ . Sementara yang lain, nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai sebesar 3,331, yang masih berada di bawah ambang batas 10,00. Dengan hal tersebut, dapat disimpulkan uji regresi ini tidak ditemukan adanya gangguan multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Pengujian Autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.624	4.72498	2.048

a. Predictors: (Constant), X2\_, X1\_

b. Dependent Variable: Y\_

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

Berdasarkan hasil uji ini model regresi tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,048 yang berada diantara interval  $1,7152 - 2,2848$

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Pengujian heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.570	1.353		3.377	.001
	x1	-.114	.066	-.315	-1.727	.087
	x2	.085	.071	.218	1.193	.236

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

Berdasarkan hasil uji yang sajikan dalam tabel berikut, uji Glejser untuk variabel disiplin kerja (X1) memperlihatkan nilai probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,087, sedangkan

untuk lingkungan kerja (X2) sebesar 0,236. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas

**Uji Regresi Linier**

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Pengujian Regresi linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.870	2.092		3.761	.000
	x1	.202	.102	.229	1.989	.049
	x2	.552	.110	.581	5.033	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

1. Nilai konstanta sebesar 7,870 menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai(Y) sebesar 7,870
2. Koefisiensi regresi sebesar 0,202 untuk variabel disiplin kerja (X1) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X1) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,202. Karena koefisiensi ini bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)
3. Koefisiensi regresi sebesar 0,552 untuk variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja (X2) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,552. Karena koefisiensi ini juga bernilai positif

**Analisis Koefisiensi Korelasi (r)**

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Pengujian Koefisiensi Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.605	4.84070

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan dalam tabel di atas, didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,783. Nilai ini berada dalam rentang 0,800-0,900, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat pada kinerja pegawai.

**Analisis Koefisien Determinasi (r)**

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1)**  
**dan Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.605	4.84070

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

Atas dasar hasil analisis pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,613. Hal ini menunjukkan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 61,3%, sedangkan sisanya  $(100\% - 61,3\%) = 38,7\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang peneliti tidak teliti

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja**  
**Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	7.870	2.092		3.761	.000	
	x1	.202	.102	.229	1.989	.049	.300 3.331
	x2	.552	.110	.581	5.033	.000	.300 3.331

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilihatkan diatas dalam tabel tersebut didapatkan nilai t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $(1.989 > 1,661)$ . Selain itu, hasil ini yang didukung pada nilai signifikansi  $<$  0,05. Dengan begitu, hipotesis nol (H01) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Selain itu, pengujian yang dilihatkan di atas dalam tabel tersebut didapatkan nilai t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $(5.033 > 1,661)$ . Selain itu, hasil ini yang didukung pada nilai signifikansi  $<$  0,05. Dengan begitu, hipotesis nol (H02) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha2) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3594.415	2	1797.208	76.697	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2272.945	97	23.432		
	Total	5867.360	99			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data Diolah SPSS V.23, (2025)

Atas dasar hasil uji pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $76.697 > 3,939$ ). Selain itu, hasil berikut di dukung oleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Atas dasar pemaparan pada bab-bab terdahulu serta temuan analisis yang telah peneliti dikerjakan dalam hal pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditegaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,202 untuk variabel Disiplin Kerja (X1). Hal ini memperlihatkan bahwa setiap kemajuan pada variabel Disiplin Kerja sebesar 1% akan mengoptimalkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,202. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 1,989 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.661 pada tingkat signifikansi  $< 0,049$  yang berasal pada bawah batas signifikansi 0,05. Oleh bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,552 untuk variabel lingkungan kerja (X2). Hal ini menampilkan sesungguhnya saat kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% akan penguatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,552. Koefisien yang memperoleh nilai positif ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang searah antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t (uji parsial), diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 5,003 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.661, pada tingkat signifikansi  $< 0,000$  yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai
3. Atas dasar temuan analisis regresi berganda, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki koefisien yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut secara bersamaan akan kenaikan kinerja pegawai PT. Alfa Goldline Realty Tangerang Selatan. Selanjutnya, hasil uji F (uji simultan) memperlihatkan bahwa nilai F-hitung sebesar 76,697 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,939, dengan tingkat signifikansi  $< 0,000$  yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan

bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R-squared* sebesar 0,613 atau 61,3%, yang berarti nilai 61,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 38,7% diprediksi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang dilakukan

## DAFTAR REFERENSI

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara (2022), hlm,10.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Dewi, P. D., dan Harjono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Kurniawan, H. F., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 470-479.
- Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). DISCIPLINARY PROCEDURES, EMPLOYEE PUNCTUALLY AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT NDOLA CITY COUNCIL (ZAMBIA). *African Journal of Social Science and Humanities Research*, 4(2), 32-48
- 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. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iss Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower Jakarta Barat. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 367-375.
- Abdullah, S. (2025). Fungsi Badan Permusyawaratan Kampung (BAPEKAM) Dalam Pembangunan Di Kampung Benteng Hulu Kecamatan Mempura Kabupaten Siak. *Journal of Public Administration Review*, 2(1), 279-296.
- Fauziyah, S., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 505-515.
- Elbadiansyah, E. (2020). PENGARUH PENYERAPAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI PERKASA JAYA MOTOR SAMARINDA TAHUN 2019. *CENDIKIA*, 5(1), 138-147.

- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Fauziah, N., & Komarudin, K. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ELA JAYA BERKAH PAMULANG TANGERANG SELATAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(10), 449-460
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248-254.
- Hambali, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Peran Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Mantra Sukabumi Pikiran Rakyat Media Network. *Jurnal Adijaya Multidisplin*, 2(03), 777-792.
- Sunarto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra di cibitung kabupaten Bekasi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2205-2222.
- Febriani, A., Chaniago, S., & Setiawati, M. (2022). Peningkatan minat siswa dalam mapel Geografi dan peran guru terhadap motivasi belajar siswa kelas XI SMAN 1 X Koto Singkarak. *Jurnal Eduscience*, 9(2), 505-514.
- Mulyati, S. (2024). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (SURVEI PADA PERUM PERHUTANI KPH SUKABUMI). *Jurnal Analisis dan Perkembangan Ekonomi (JAPE)*, 8(6), 47-59.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 4(4), 279-284.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022, October). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 24, No. 4, pp. 743-749).
- Reshianawati, N. K., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN NEW FURAMA SEAFOOD KEDONGANAN. *VALUES*, 6(2), 113-123.
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021:42). Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 37-49