

---

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera

Nadya Rahmawaty

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 98  
Kramat Raya, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia  
E-mail: nadyarahmawaty01@gmail.com

Informasi Artikel

Dikirim : 24-08-2023

Revisi : 6-09-2023

Publikasi : 09-10-2023

---

**Abstrak** – Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera yaitu 36 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian yaitu secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

---

**Abstract** - This research is a quantitative research that measures the influence between the dependent variable and the independent variable, namely work environment, work discipline and independent variable, namely employee performance. The population in this study is all employees of PT Kalisabuk Lintas Samudera, namely 36 employees. The samples in this study used saturated samples. Data collection techniques use interviews, observations, and questionnaires. Data analysis techniques use Instrument Test, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test using Multiple Linear Regression Analysis Test and Coefficient of Determination Test ( $R^2$ ). Data processing using SPSS program version 25. The results of the study are that partially the work environment does not have a significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and simultaneously the work environment and work discipline have a positive and significant effect on the performance of PT Kalisabuk Lintas Samudera employees.

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

---

## 1. PENDAHULUAN

Lingkungan, kedisiplinan, dan kinerja pegawai ialah komponen dasar yang berkaitan pada potensi manusia yang sangat berdampak efektif bagi memajukan serta mengembangkan perusahaan. Perusahaan mampu dikatakan efektif jika perusahaan itu mampu meningkatkan kualitas dari lingkungan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Sedangkan aspek-aspek tersebut berdampak tidak efektif, maka akan sulit perusahaan itu untuk meningkat.

Berdasarkan wawancara dengan direktur PT Kalisabuk Lintas Samudera, bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rendah karena karyawan masih mengalami keterlambatan. Hal tersebut dilarang untuk diabaikan oleh perusahaan sebab akan memengaruhi buruk bagi performa pekerja. Jika kinerja karyawan semakin memburuk karena diakibatkan oleh kedisiplinan, maka akan memengaruhi kegiatan perusahaan. Karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, terjaga, dan kondusif maka perusahaan harus memberikan suasana kerja yang santai sehingga pekerja menambah kinerjanya dan mampu menuntaskan tugas tepat waktunya. Di bawah ini ialah tabel presensi PT Kalisabuk Lintas Samudera saat 2021 dan 2022:

**Tabel I.** Total Presensi Karyawan PT. Kalisabuk Lintas Samudera

Tahun	Sakit	Terlambat	Tidak Hadir/Alpa	Total
2021	15	7	9	31
2022	12	10	6	28

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2023

Pada tabel diatas, menunjukkan total sakit tahun 2021 ada 15 kali dan tahun 2022 ada 12 kali. Saat tahun 2021 total keterlambatan ada 7 kali dan saat tahun 2022 ada 10 kali. Saat tahun 2021 total ketidakhadiran ataupun alpa ada 9 kali dan tahun 2022 ada 6 kali. Mampu disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera mengalami permasalahan yang masih berada diatas standar yang ditentukan oleh perusahaan yakni 25 kali dalam 1 tahun.

Penelitian membatasi permasalahan dengan variabel yang akan diselidiki ialah karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera sebagai responden. Adapun variabel yang digunakan yakni variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara pada masing-masing variabel dependen lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel independen kinerja karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera. Tujuan penelitian yaitu untuk menguraikan dan mengidentifikasi pengaruh pada masing-masing variabel dependen lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel independen kinerja karyawan. Penelitian memberikan manfaat teoritis, bagi peneliti, bagi perusahaan, dan bagi universitas.

Lingkungan kerja salah satu aspek eksternal yang sangat mendukung maksimalisasi prestasi Kerja dalam profesi apapun ialah Lingkungan Kerja (E. R. Sutrisno et al., 2022). Seluruh infrastruktur dan fasilitas yang dipakai oleh pekerja yang mungkin berdampak pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan (E. Sutrisno, 2017). Seluruh perihial yang ditemukan dalam sekeliling lingkup pegawai mampu memengaruhi seberapa baik dia untuk menuntaskan tugasnya, seperti pendingin udara, pencahayaan yang tepat, dan faktor lainnya, yang dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Afandi, 2018). Dimensi dan indikator variabel penelitian ini yaitu (1) Pencahayaan: Lampu penerangan tempat kerja dan Jendela tempat kerja, (2) Warna: Tata warna dan Dekorasi, (3) Suara: Bunyi musik dan Bunyi mesin pabrik, bengkel, (4) Udara: Suhu udara dan Kelembaban udara (Afandi, 2018).

Disiplin Kerja yang berarti mematuhi seluruh pedoman yang ditetapkan oleh organisasi (Kasmir, 2019). Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keinginan seseorang yang akan mengikuti seluruh pedoman dan standar organisasi yang berjalan, manajer mempergunakan disiplin sebagai alat untuk berinteraksi dengan karyawan dan membuat mereka mengubah perilaku (Supomo & Nurhayati, 2022). Disiplin Kerja sebagai alat untuk mengubah perilaku serta meningkatkan pengetahuan karyawan dan keinginan untuk mengikuti seluruh aturan dan standar sosial yang berlaku di tempat (Afandi, 2018). Dimensi dan indikator variabel penelitian ini yaitu (1) Ketaatan waktu: Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, dan Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, (2) Tanggung jawab: Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, dan Membuat laporan kerja harian (Afandi, 2018).

Kinerja Karyawan ialah faktor yang sangat menentukan dalam upaya perusahaan untuk menggapai impian (Zainal et al., 2018). Kinerja merupakan keharusan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya dengan hasil yang diinginkan (Afandi, 2018). Kinerja seorang karyawan ialah pencapaian akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu dilaksanakan saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2015). Dimensi dan indikator variabel penelitian ini yaitu (1) Hasil kerja: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, dan Efisiensi dalam melaksanakan tugas, (2) Perilaku kerja: Disiplin kerja, Inisiatif, dan Ketelitian, (3) Sifat individu: Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas (Afandi, 2018).

## 2. METODE

Rencana yang dipakai untuk memberikan arahan dalam pelaksanaan proses penelitian merupakan pengertian desain riset. Jenis riset yang diterapkan di riset ini ialah penelitian kuantitatif. Suatu bentuk riset yang disebut penelitian kuantitatif menghasilkan temuan yang mampu di kuantifikasi atau diukur melalui penggunaan teknik statistik. Metode kuantitatif menitikberatkan pada perihial yang menunjukkan ciri-ciri spesifik di kehidupan manusia sehari-hari, atau yang peneliti sebut variabel (Sujarweni, 2019).

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalisabuk Lintas Samudera.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalisabuk Lintas Samudera.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalisabuk Lintas Samudera.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera yaitu berjumlah 36 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian jika populasi di bawah 100, namun jika populasi di atas 100 dapat diambil 10-15% atau 15-25% (Arikunto, 2017). Teknik pengumpulan data menggunakan sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara berarti mewawancara langsung dijalankan bersama dua pihak dengan ketetapan yang telah ditentukan. Dalam wawancara langsung dilaksanakan dengan bertatap muka oleh informan dan melaksanakan tanya jawab agar memperoleh informasi faktual tentang subjek yang sedang diselidiki.

b. Observasi

Observasi merupakan pemantauan dan penulisan secara terstruktur pada gejala yang terlihat pada tempat penelitian (Sujarweni, 2022).

c. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang paling umum ialah dengan memberikan kuesioner terhadap respondennya yang berisi daftar pertanyaan ataupun komentar tertulis (Sugiyono, 2013). Kuesioner yang dipergunakan pada riset berikut ialah kuesioner tertutup. Hal ini diterapkan untuk mampu menjawab cepat ataupun memilih nomor yang telah disediakan.

Teknik analisis data menggunakan sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

Pemeriksaan validitas serta reliabilitas harus dilaksanakan terhadap data riset yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Oleh karena itu, meskipun kuesioner tersebut telah dipakai sebelumnya, namun tetap harus melalui tes validitas serta reliabilitas sebelum dipakai kembali untuk riset.

1) Uji Validitas

Uji validitas diaplikasikan guna menentukan valid ataupun tidak suatu angket. Validitas kuesioner ditentukan oleh apakah pernyataan yang dikandungnya mampu menerangkan permasalahan yang hendak diukur. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian internal dilaksanakan dengan mempergunakan metodologi khusus untuk mengevaluasi konsistensi item pada instrumen. Pada tes reliabilitas mampu dijalankan secara bersama. Mampu dinyatakan reliabel manakala skor Alpha  $>$  0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

Data diperlukan di riset penelitian kuantitatif agar mampu dilaksanakan analisis data. Hal ini menunjukkan bahwa analisis kuantitatif tidak mampu dilanjutkan jika salah satu kondisi pengujian tidak terpenuhi.

1) Uji Normalitas

Menentukan suatu data yang dimiliki berdistribusikan normal, berarti bisa mempergunakan statistik parametrik. Manakala data tak berdistribusikan normal maka statistik non-parametrik mampu dipakai, jika nilai  $asympt.sig >$  0,05 maka dikatakan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Dipakai untuk mengetahui suatu variabel independen pada model regresi saling berkorelasi, metodenya ialah dengan mempergunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance*  $>$  0,10 dan nilai VIF  $<$  10 tidak dapat terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Melihat apakah ada ketidaksamaan *variance* di antara pengamatan residual yang berbeda dalam model regresi, jika seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis riset berikut dirancang untuk menyadari apakah ada pengaruh di antara variabel independen dan dependen.

1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis regresi linier berganda dipakai di riset ini akan menguji hipotesis dan melihat apakah ada pengaruh di antara variabel dengan menggunakan rumus persamaan variabel ( $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ ).

2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada dasarnya menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

3) Uji T

Tes yang dipergunakan untuk memastikan secara parsial hubungan di antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

4) Uji F

Tes F dipakai untuk mengevaluasi apakah data layak uji dengan melihat nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut ini merupakan hasil dari pengolahan data yang menggunakan program *software* SPSS versi 25: Uji Validitas, digunakan untuk menentukan valid ataupun tidak suatu angket. Validitas kuesioner ditentukan oleh apakah pernyataan yang dikandungnya mampu menerangkan permasalahan yang hendak diukur. Dibawah ini merupakan hasil dari uji instrumen yaitu uji validitas dari tiap-tiap variabel independen:

**Tabel II.** Hasil Uji Validitas Semua Variabel

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Q1.1	0,850	0,3291	Valid
	Q2.1	0,521	0,3291	Valid
	Q3.1	0,546	0,3291	Valid
	Q4.1	0,630	0,3291	Valid
	Q5.1	0,777	0,3291	Valid
	Q6.1	0,626	0,3291	Valid
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Q2.1	0,816	0,3291	Valid
	Q2.2	0,656	0,3291	Valid
	Q2.3	0,662	0,3291	Valid
	Q2.4	0,595	0,3291	Valid
	Q2.5	0,719	0,3291	Valid
	Q2.6	0,838	0,3291	Valid
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q3.1	0,924	0,3291	Valid
	Q3.2	0,924	0,3291	Valid
	Q3.3	0,683	0,3291	Valid
	Q3.4	0,709	0,3291	Valid
	Q3.5	0,626	0,3291	Valid
	Q3.6	0,746	0,3291	Valid
	Q3.7	0,680	0,3291	Valid
	Q3.8	0,624	0,3291	Valid
	Q3.9	0,655	0,3291	Valid
	Q3.10	0,607	0,3291	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2023

Hasil dari perhitungan,  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Sebagai aturan, ketika nilai signifikansi ( $\alpha$ ) ditetapkan pada 5% atau 0,05 bahwa kedua kelompok data akan sama. Rumus  $r \text{ tabel } df = (n - 2)$ , yaitu  $df = (36 - 2) = 34$  dan  $\alpha = 5\%$ , nilai signifikannya adalah  $0,3291 > 0,05$ . Ini berarti bahwa semua klaim mengenai faktor yang mendorong lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid. Uji reliabilitas, digunakan untuk mengevaluasi konsistensi item pada instrumen. Dibawah ini merupakan hasil uji instrumen yaitu uji reliabilitas dari variabel independen dan dependen:

**Tabel III.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,726	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,805	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,726, nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin Kerja (X2) sejumlah 0,805, dan nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,889. Hal ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel  $> 0,60$  yang menunjukkan reliabilitas dari masing-masing instrumen yang digunakan. Variabel ini dianggap reliabel karena sebagai aturan, memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  yang menunjukkan bahwa ia mempunyai kualitas konsistensi internal yang baik atau reliabel.

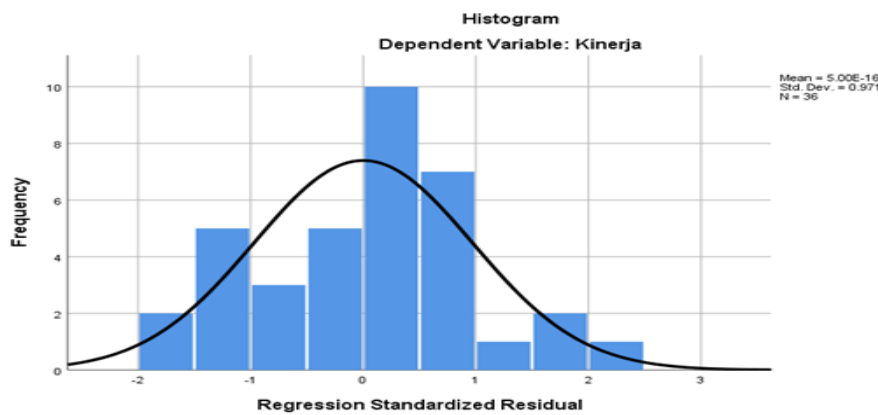
Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi variabel bebas dan terikat dalam model regresi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ . Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas:

**Tabel IV. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.02793372
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.076
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

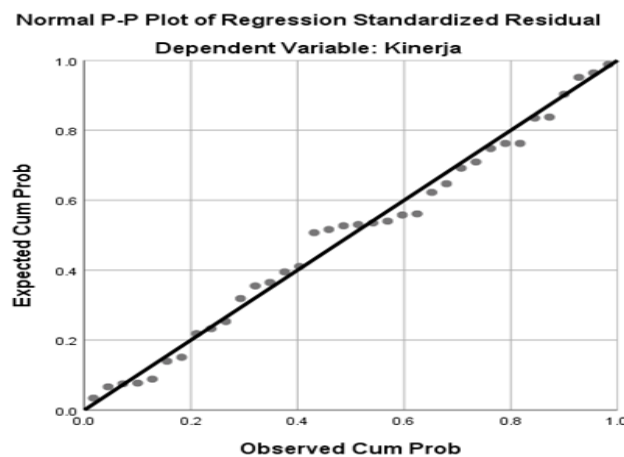
Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui signifikansi hasil uji normalitas sebesar  $0,200 > 0,05$ . Oleh karena itu, nilai residu diasumsikan berdistribusi normal.



**Gambar 2.** Grafik Histogram  
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Pada grafik di atas dapat diamati bahwa data berbentuk lonceng terbalik yang mengisi garis lonceng, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 3.** Grafik Normal P-P Plot  
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Penyajian bentuk P-P Plot diatas juga menunjukkan uji normalitas yang dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik mengikuti dan mendekati garis lurus miring. Uji Multikolinearitas, dipakai untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi. Salah satu metodenya ialah dengan mempergunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), yang mampu dipakai untuk mengidentifikasi korelasi substansial di antara variabel independen. Dalam penelitian, jika nilai *VIP* < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas. Dibawah ini merupakan hasil uji multikolinearitas:

**Tabel V.** Hasil Uji Multikolinearitas

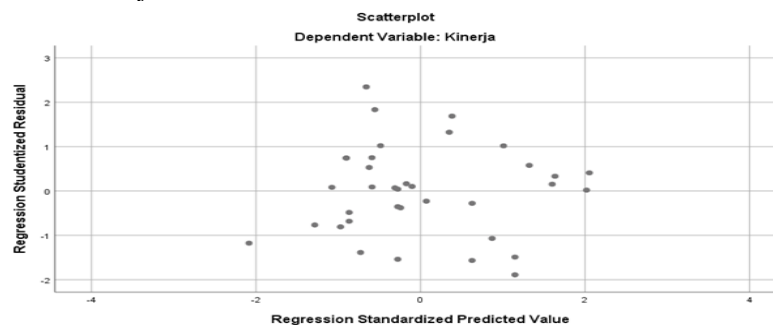
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4.739	10.860		-.436	.665		
1 Lingkungan	.553	.301	.252	1.838	.075	.995	1.005
Disiplin	1.243	.291	.585	4.273	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) masing-masing adalah 0,995 dan > 0,10. Nilai VIF lingkungan kerja (X1) sebesar 1,005 sedangkan nilai VIF disiplin kerja (X2) sebesar 1,005 < 10,00. Oleh karena itu, kesimpulan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas dalam model regresi dapat ditarik dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas, dengan tujuan melihat apakah ada ketidaksamaan *variance* di antara pengamatan residual yang berbeda dalam model regresi. Pada penelitian ini menggunakan *Scatterplot*. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dibawah ini merupakan gambar hasil uji heteroskedastisitas:



**Gambar 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan gambar diatas, dapat dinyatakan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda, akan menguji hipotesis dan melihat apakah ada pengaruh di antara variabel dengan rumus  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ . Dibawah ini merupakan hasil uji analisis regresi linier berganda:

**Tabel VI.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.739	10.860		-.436	.665
1 Lingkungan	.553	.301	.252	1.838	.075
Disiplin	1.243	.291	.585	4.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,739 + 0,553 \text{ Lingkungan Kerja} + 1,243 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Dalam hasil diatas, koefisien regresi untuk setiap variabel dalam Kinerja Karyawan terlihat jelas dari temuan persamaan tersebut yaitu:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -4,739 bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) atau nilainya ialah 0, maka nilai kinerja karyawan bernilai -4,739.
2. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,553 yang artinya jika lingkungan kerja (X1) naik sebesar satu satuan sementara variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,533 atau 53,3%.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,243 yang artinya jika variabel lingkungan kerja nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 1,243 atau 124,3%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dibawah ini merupakan tabel 7 dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel VII.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.347	5.178

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* diketahui sebesar 0,347 atau 34,7% dari nilai Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 65,3% (100% - 34,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang diluar dari penelitian ini. Hasil Uji T, tes yang dipergunakan dalam memastikan secara parsial hubungan di antara variabel bebas dan terikat. 0,05 (5%) ialah taraf signifikan. Dibawah ini merupakan hasil uji T:

**Tabel VIII.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-4.739	10.86			
	Lingkungan	.553	.301	.252	1.838	.075
	Disiplin	1.243	.291	.585	4.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X1), dapat diketahui bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena nilai t hitung < t tabel yang menjelaskan  $1,838 < 2,034$  dengan nilai signifikansi  $0,075 > 0,05$  sehingga secara parsial menyatakan Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kalisabuk Lintas Samudera dan  $H_1$  ditolak.

Adapun hasil temuan penelitian ini, didukung dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki dan Wan Laura Hardilawati (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan tempat kerja sedikit berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, bisnis kurang peduli untuk membina lingkungan yang akan membantu pekerja bekerja lebih baik setiap hari. Organisasi menempatkan terlalu banyak penekanan pada kemampuan, yang mencegah pemanfaatan terbaik dari variabel pendukung seperti lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja staf di Hotel Dyan Graha Pekanbaru tidak terpengaruh oleh lingkungan kerja (Ningsih et al., 2022). Selain itu, hasil temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatari dan Seno Firmansyah (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Polyplex Films Indonesia tidak terpengaruh oleh lingkungan tempat kerja, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang terlihat antara keduanya. Akibatnya, tenaga kerja PT. Divisi produksi Polyplex Films Indonesia percaya bahwa lingkungan kerja mereka nyaman dan tidak mengganggu kemampuan mereka (Fatari & Firmansyah, 2021).

Uji t pada variabel Disiplin Kerja (X2), dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai t hitung > t tabel yang menjelaskan  $4,273 > 2,034$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial menyatakan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kalisabuk Lintas Samudera dan  $H_2$  diterima. Dalam penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanudhyaria Hamarto (2019), Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma, dan Komang Krisna Heryanda (2019) dan Adinda Farhah, Jafar Ahiri, dan Muh. Ilham (2020).

Hasil Uji F, untuk memastikan dampak simultan dari variabel independen (bebas) kepada variabel dependen (terikat) ataupun juga bisa mengatakan bahwa tes ini dipakai untuk mengevaluasi dampak simultan dari variabel independen kepada variabel dependen. Dibawah ini merupakan hasil uji F:

Tabel IX. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	552.751	2	276.376	10.308	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	884.804	33	26.812		
	Total	1437.556	35			

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Uji F dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel yang menjelaskan  $10,308 > 4,139$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga secara simultan menyatakan Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kalisabuk Lintas Samudera dan H3 diterima.

Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Andre Vernandes, Rice Haryati, dan Susi Yuliastanty (2020), Maman Resmana, Dandi Bahtiar, Dila Marwah Nurapipah, dan Siti Nurhalimah (2021), Abdul Rahman (2023), dan Bayu Sedih Nanda Ria (2020). Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan tahun penelitian yang dilaksanakan oleh Abdul Rahman, perbedaan penelitian ini yaitu tahun penelitian yang dilakukan oleh M. Andre Vernandes, Rice Haryati, Dilah Marwah Nurapipah, dan Bayu Sedih Nanda Ria dan tempat penelitian. Penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi penelitian ini yaitu bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya, lingkungan kerja tidak utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan belum meningkatkan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera. Pada PT Kalisabuk Lintas Samudera, disiplin kerja memberikan pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan dengan persentase sebesar 4,2% maka perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena disiplin tempat kerja adalah pola pikir yang sangat penting untuk setiap perusahaan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera. Pemeliharaan terhadap ruang kerja di lingkungan kerja karyawan harus tetap terjaga agar karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dikerjakan dengan baik. Diharapkan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan semangat karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,347 atau 34,7% terhadap keterkaitan antara variabel dependen kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain sebesar 65,3%.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang selesai dilakukan, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan yaitu Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji  $t$  diperoleh  $1,838 < 2,034$  dengan nilai signifikansi  $0,075 > 0,05$ . Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji  $t$  diperoleh  $4,273 > 2,034$  dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Kalisabuk Lintas Samudera. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji  $f$  diperoleh  $10,308 > 1,692$  sebagai  $f$  hitung dan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (Cetakan Pe). Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Pt Rineka Cipta.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–7.

- Fatari, & Firmansyah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Polyplex Films Indonesia. *National Conference On Applied Business, Education, & Technology (Ncabet)*, 1(1), 115–127.
- Hamarto, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics & Business*, 8(1), 89–97.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Edisi 1. C). Pt Rajagrafindo Persada, Depok.
- Maman Resmana, Dandi Bahtiar, Dila Marwah Nurapipah, & Siti Nurhalimah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Dan Pertahanan Kabupaten Cianjur. *Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 116–124.
- Nanda Ria, B. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal El-Riyasah*, 11(2), 102–118. <https://doi.org/10.24014/Jel.V11i2.11394>
- Ningsih, O. O., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Rahman, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mpm Finance*. 30(1), 76–105.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan* (Cetakan-19). Alfabeta, Cv.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi: Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian*. Pustakabarupress.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Cetakan Pe). Deepublish (Cv Budi Utama).
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Malyani (Ed.); Cetakan 3). Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Kencana.
- Sutrisno, E. R., Lengkong, V. P. K., Nelwan, O. S., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara* (B. Tewal (Ed.); Cetakan 1). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/Mj/Article/Download/501/508>
- Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. XI Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 93–100.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3. C). PT RajaGrafindo Persada, Depok.