

PERANAN DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUSPITA YOGYAKARTA

Nurhidayati¹, Kartika Yuliantari², Sugiyah³

¹²³Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: ¹nurhidayati.nht@bsi.ac.id, ²kartika.kkj@bsi.ac.id, ³sugiyah.sgy@bsi.ac.id

Abstrak

Sumber Daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia antara lain disiplin dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di Hotel Puspita Yogyakarta. Penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner/angket. Sampel berjumlah 60 responden karyawan PT Puspita, Teknik analisis data menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan uji T secara parsial variabel X1 (Disiplin) t hitung (5,118) > lebih besar dari t tabel (2,002) dengan nilai signifikan $0,00 <$ lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) t hitung (3,753) > lebih besar dari t table (2,002) dengan nilai signifikan $0,00 <$ lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan nilai f hitung 80,684 > lebih besar dari f tabel 3,16 dengan tingkat signifikan $0,00 <$ kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Disiplin) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources play an important role in the progress of the organization, of course good human resources will help in achieving organizational goals. Many factors influence the quality of human resources, including discipline and work environment. This research aims to determine the role of discipline and work environment on employee performance both partially and simultaneously at PT Puspita Yogyakarta. This quantitative research uses data collection techniques by distributing questionnaires. The sample consisted of 60 respondents. Data analysis techniques use the SPSS program. The results of the research show that the partial T test for the variable Meanwhile, for the variable So it can be partially concluded that there is a significant influence of both work discipline and work environment on employee performance. Meanwhile, the F test results show the calculated f value of 80.684 > greater than f table 3.16 with a significance level of 0.00 < less than 0.05. So it can be concluded that variables X1 (Discipline) and Work Environment (X2) together or simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Aset terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat membantu kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan sumber daya manusia yang trampil dan terlatih dapat meningkatkan produktivitas, serta menyumbangkan ide ide kreatif inovatif yang membantu perusahaan mengembangkan organisasi dalam jangka panjang.

Era teknologi dan informasi yang semakin maju, lingkungan bisnis yang serba kompetitif, memiliki sumber daya yang berkualitas menjadi keunggulan yang kompetitif bagi organisasi agar dapat membentuk budaya organisasi yang positif karena dapat mempengaruhi sikap, nilai perilaku yang mendasari cara kerja dalam organisasi. Dengan melihat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi maka penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola kinerja karyawan dengan baik agar dapat mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Salah satu cara untuk mengelola kinerja karyawan dengan baik adalah dengan menerapkan disiplin. Peranan disiplin dalam konteks organisasi sangatlah penting. Disiplin membantu karyawan fokus pada pekerjaannya, taat dan patuh pada aturan yang sudah ditetapkan organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan kinerja yang berkualitas dan konsisten sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektifitas mereka.

Selain disiplin lingkungan kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang aman dapat mempengaruhi emosional karyawan, mengurangi stress dan ketegangan karyawan, sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaannya dengan baik.

Penelitian sebelumnya meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh Nunu Nurjaya, menggunakan analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda (Nunu, 2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

dalam penelitian yang dilakukan oleh Eko Trianto, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja. (Eko, 2022), sedangkan penelitian yang penulis lakukan melibatkan 2 variabel saja yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PT Puspita Yogyakarta adalah perusahaan di sektor jasa, di mana kualitas pelayanan sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas. Selama ini, perusahaan mengalami fluktuasi kinerja, yang mempengaruhi efisiensi operasional. Survei awal menunjukkan bahwa kebijakan baru yang mengimplementasikan disiplin kerja yang jelas dan konsisten telah diterapkan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.

Penerapan kebijakan disiplin yang adil dan konsisten, bersamaan dengan peningkatan fasilitas dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini berfokus pada evaluasi dampak dari kebijakan disiplin yang terstruktur dan pengembangan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Puspita Yogyakarta, dengan harapan menemukan hubungan signifikan antara kebijakan baru tersebut dengan produktivitas.

Berdasarkan hal hal tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin

Disiplin adalah penerapan peraturan dan wajib menjalankan sebagai rutinitas perusahaan (Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, 2020). Rivai berpendapat bahwa disiplin kerja adalah media yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka mau mengubah perilaku serta perbuatan, dan salah satu cara untuk meningkatkan

pemahaman dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua norma-norma yang berlaku. (Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, 2020). Kedisiplinan kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan (Ocktafian, 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Indikator Disiplin Kerja yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Rivai yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki lima indikator yaitu: (1) Kehadiran; (2) Ketaatan pada peraturan kerja; (3) Ketaatan pada standar kerja; (4) Tingkat kewaspadaan tinggi; (5) Bekerja etis. (Azizah, 2022)

Lingkungan Kerja

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja, selain disiplin kerja lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Zulher, 2020). Sutrisno menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat yang memberikan dampak langsung dan tidak langsung kepada karyawan. (A Putra dan Aprianti K, 2020). Lingkungan kerja menciptakan antara lain gairah kerja, produktivitas dan prestasi kerja, mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, berpengaruh terhadap kinerja, serta keterkaitan dengan retensi karyawan (Ronal, S. D., & Hotlin, 2019) Indikator Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Nitisemito dalam (Salam, P., & Djazuli, 2022) yaitu mencakup hal-hal sebagai berikut : (1) Suasana kerja; (2) Tersedianya fasilitas kerja; (3) Hubungan dengan rekan kerja.

Kinerja

Kinerja sendiri menurut Mangkunegaran adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Setyo Widodo, D., & Yandi, 2022), dengan kata lain kinerja sebagai pencapaian kerja seseorang atau sekelompok orang pada organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab

masing-masing dan wewenang yang dimiliki dengan legal, sesuai dengan moral dan etika, serta tidak melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan. (Fitriano, 2020). Dalam penelitian ini indikator kinerja menggunakan pendapat Mathis dan Jacson yaitu (1) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal; (2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan; (3) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan; (4) Kerjasama, yaitu kemampuan dalam menangani hubungan dalam pekerjaan. (Maghfiroh Nurul, 2022). Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Fahmi adalah memungkinkan manajemen mengelola organisasi secara efektif dan efisien, membantu pengambilan putusan terkait karyawan, membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan serta sebagai dasar dalam pemberian penghargaan (Tri Sulkanain Ahmad, 2021).

Kedisiplinan maupun lingkungan kerja dalam penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan tentunya mempengaruhi kinerja, manakala karyawan disiplin dalam pekerjaannya cenderung lebih fokus, taat aturan, menyebabkan kinerja juga baik. Demikian juga lingkungan kerja, yang kondusif akan memberikan pengaruh yang baik bagi karyawan, karena karyawan merasa aman, nyaman, dan konsentrasi dalam bekerja, sehingga kinerja meningkat

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antara variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. karena data yang akan digunakan menganalisis berupa angka, dengan mencari hubungan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket/kuisisioner tertutup yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban yang sudah tersedia, sehingga responden cukup memberikan ceklis (✓) ataupun silang (X) pada jawaban yang sesuai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan di PT Puspita mengambil sampel jenuh berjumlah 60 Responden dikelompokkan dalam beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan. Karakteristik Responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki | 35 | 58% |
| Perempuan | 25 | 42% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 atau 58% responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 atau 42% responden. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT Puspita adalah laki-laki.

Tabel 2 Usia Responden

| Usia | Jumlah | Persentase |
|-------|--------|------------|
| 20-35 | 35 | 58% |
| 36-45 | 21 | 35% |
| >50 | 4 | 7% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-35 berjumlah 35 atau 58%, sedangkan yang berusia 30-45 berjumlah 21 atau 35%. Usia di atas 50 tahun berjumlah 4 atau 7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan di PT Puspita berusia 20-35 tahun.

Tabel 3 Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|--------------------|--------|------------|
| SMK | 17 | 28% |
| SMA | 14 | 23% |
| S1 | 9 | 15% |

| | | |
|-------|----|------|
| D3 | 19 | 32% |
| S2 | 1 | 2% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber: Data primer (2023)

Tabel 3 di atas menunjukkan responden dengan lulusan SMK berjumlah 17 atau 30%, lulusan SMA berjumlah 14 atau 23% responden dengan lulusan S1 berjumlah 9 atau 15%, dan responden dengan lulusan D3 berjumlah 19 atau 32%, lulusan S2 berjumlah 1 atau 2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan di PT Puspita memiliki latar belakang pendidikan D3.

Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas dan Reliabilitas pada variabel X1, X2 dan Y.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Variabel | Pertanyaan | R Hitung | R Table | Keterangan |
|---------------------|------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0,735 | 0,254 | Valid |
| | X1.2 | 0,725 | 0,254 | Valid |
| | X1.3 | 0,714 | 0,254 | Valid |
| | X1.4 | 0,688 | 0,254 | Valid |
| | X1.5 | 0,741 | 0,254 | Valid |
| | X1.6 | 0,596 | 0,254 | Valid |
| | X1.7 | 0,736 | 0,254 | Valid |
| | X1.8 | 0,763 | 0,254 | Valid |
| | X1.9 | 0,704 | 0,254 | Valid |
| | X1.10 | 0,692 | 0,254 | Valid |

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja (X1), nilai r hitung lebih besar (>) dari nilai r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada setiap item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Variabel | Pertanyaan | R Hitung | R Table | Keterangan |
|-----------------------|------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,769 | 0,254 | Valid |
| | X2.2 | 0,788 | 0,254 | Valid |

| | | | | |
|--|-------|-----------|-----------|-------|
| | X2.3 | 0,67 2 | 0,2 54 | Valid |
| | X2.4 | 0,81 3 | 0,2 54 | Valid |
| | X2.5 | 0,76 9 | 0,2 54 | Valid |
| | X2.6 | 0,79 4 | 0,2 54 | Valid |
| | X2.7 | 0,81 7 | 0,2 54 | Valid |
| | X2.8 | 0,76 5 | 0,2 54 | Valid |
| | X2.9 | 0,78 7 | 0,2 54 | Valid |
| | X2.10 | 0,77 2 | 0,2 54 | Valid |

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan setiap item pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja (X2), bahwa nilai r hitung lebih besar (>) dari nilai r table, maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada setiap item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kinerja

| Variabel | Pertanyaan | R Hitung | R Table | Keterangan |
|---------------------|------------|-----------|-----------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0,65 2 | 0,2 54 | Valid |
| | Y2 | 0,71 7 | 0,2 54 | Valid |
| | Y3 | 0,68 1 | 0,2 54 | Valid |
| | Y4 | 0,74 6 | 0,2 54 | Valid |
| | Y5 | 0,82 1 | 0,2 54 | Valid |
| | Y6 | 0,71 5 | 0,2 54 | Valid |
| | Y7 | 0,83 6 | 0,2 54 | Valid |
| | Y8 | 0,76 3 | 0,2 54 | Valid |
| | Y9 | 0,73 5 | 0,2 54 | Valid |
| | Y10 | 0,69 1 | 0,2 54 | Valid |

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 6 menunjukkan setiap item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan (Y), nilai r hitung lebih besar (>) dari nilai r table, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada setiap item pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan model cronbach alpha untuk menentukan variable tersebut reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Berikut hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | N of Item |
|-----------------------|----------------|-----------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,889 | 10 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,925 | 10 |
| Kinerja pegawai (Y) | 0,901 | 10 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 7 menunjukkan bahwa Uji Reliabilitas pada variabel X1, X2 dan Y memiliki cronbach alpha > 0,60, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Model yang digunakan untuk uji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghazali Uji Normalitas untuk mengetahui bahwa data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. (. Hidayat, 2023). Berikut hasil uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

| Kolmogorov-Smirnov Test | Sig | Keterangan |
|-------------------------|---------------------|---------------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} | Data Berdistribusi Normal |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 7

Berdasarkan tabel hasil pengujian didapatkan hasil sebagai hasil yang baik karena nilai Asymp sig (2- tailed) di dapatkan 0,200 maka dinyatakan bahwa sebaran data dinyatakan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear. Teknik yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji *glaster* yaitu jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Sig | Keterangan |
|-----------------------|-------|-----------------------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,691 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,139 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 9 menunjukan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen $> 0,05$, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi disiplin kerja adalah 0,691, dan nilai signifikansi lingkungan kerja 0,139. Maka dapat disimpulkan tidak ada terjadinya heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

Uji Multikolinierita

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi ditemukan ada hubungan yang kuat (korelasi) antar variabel independen. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Berikut hasil Uji multikolinieritas

Tabel 10 Hasil Uji multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------------|-----------|-------|-------------------------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,430 | 2,328 | tidak ada masalah multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,430 | 2,328 | tidak ada masalah multikolinieritas |

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 10 menunjukan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji T atau uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X1,X2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Berikut hasil Uji T variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

Tabel 11 Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 4,781 | 2,994 | | 1,597 | ,116 |

| | | | | | |
|------------------|------|------|------|-------|------|
| Disiplin Kerja | ,488 | ,095 | ,529 | 5,118 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,384 | ,102 | ,388 | 3,753 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 11 menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 5,118 dan nilai signifikan $0,00 <$ lebih kecil dari $0,05$. Maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh, (Burhannudin, Mohammad Zainul, 2019) dan (Novi Octaviani, Dasmadi, 2021) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,753 dan nilai signifikan $0,00 <$ lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Mauli, M., & Wijayanto, 2021; Nurjaya, 2021) yang menyatakan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji F Uji F atau uji anova dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas (X1,X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Berikut hasil uji F.

Tabel 12. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 1311,511 | 2 | 655,755 | 80,648 | ,000 ^b |
| Residual | 463,473 | 57 | 8,131 | | |
| Total | 1774,983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 12 menunjukkan nilai f hitung adalah 80,684 dengan tingkat signifikan $0,00 <$ kurang dari $0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Berikut Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,781 | 2,994 | | 1,597 | ,116 |
| Disiplin Kerja | ,488 | ,095 | ,529 | 5,118 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,384 | ,102 | ,388 | 3,753 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 13 hasil dari uji Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 4,781, nilai disiplin (X1) sebesar 0,488, dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,384, berdasarkan nilai-nilai tersebut maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,781 + 0,488X_1 + 0,384X_2$$

Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja, setiap penambahan pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,488 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Demikian juga setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,384 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------|
| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | ,860 ^a | ,739 | ,730 | 2,852 |

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,739. Hasil uji variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) menjelaskan sebesar 73,9% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Puspita Yogyakarta. Hal ini terlihat dari temuan bahwa tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan jauh melebihi ambang batas yang ditetapkan, dengan nilai signifikan yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat secara langsung meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan.

Ketika kedua faktor, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, dianalisis secara bersamaan, hasilnya menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menggarisbawahi pentingnya penerapan disiplin yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Oleh karena itu, dengan semakin banyaknya penelitian yang mengkonfirmasi pengaruh positif dari disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adalah krusial bagi setiap perusahaan untuk menanamkan budaya disiplin yang kuat dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Langkah-langkah ini tidak hanya membantu mencapai tujuan organisasi tetapi juga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, menjelaskan sebagian besar pengaruh terhadap variabel dependen. Sisanya, yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini, menunjukkan adanya area potensial untuk penelitian lebih lanjut (future Research).

Referensi

- Hidayat, T. (2023). Dampak Good University Governance terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. *Journal on Education*, 5(2). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.784%0A%0A>
- A Putra dan Aprianti K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. . . *Jurnal Humaniora*, 4(1). <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515>
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretarian Kota Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting*, 2(1). <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/1742>
- Burhannudin, Mohammad Zainul, M. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Eko, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(1). <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrm/article/view/337>
- Fitriano, A. dkk. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Jurnal Warta*, 4(1). <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/viewFile/544/533.%0A%0A>
- Maghfiroh Nurul. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Suite Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6). <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/8532>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(4), 195–203. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/view/36822>
- Novi Octaviani, Dasmadi, U. R. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt sahabat unggul internasional kabupaten semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi*, 9(2), 111–118. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.456>
- Nunu, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1). <https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361>
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita

-
- Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Salam, P., & Djazuli, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 3(4). <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/902>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1).
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1).
<https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tri Sulkanain Ahmad, A. M. R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(1).
<https://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/view/166>
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).
<https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>