



# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Yuliana Printindo Tangerang

**Rizqi Akbar Pihapean**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Rosmita**

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: [rizqiakbarpihapean@gmail.com](mailto:rizqiakbarpihapean@gmail.com)

**Abstract.** *Human resources are the most critical aspect of an organisation or company. Work environment High work discipline work performance in the organisation is something that needs to be considered; statistical quantitative methods, quantitative methods use more numbers in the research process, and analysis using statistics, researchers will use quantitative methods with survey methods quantitative approaches to knowing the level of work environment and work discipline on work performance. Using questionnaires to find out data, information, and facts that occur in the field during research, questionnaires are data collection techniques carried out by giving written questions. The work environment has a positive and significant effect on employee work performance. The regression results obtained a value of 0.841 or 84.1%. This research shows that work discipline has a positive and significant effect on employee work performance. The results of the regression calculations obtained a value of 0.841 or 84.1%. This is proven by the statistical results of the regression test, which obtained a work environment value of 0.686 or 68.6% and work discipline of 0.841 or 84.1%, positively affecting employee work performance. Significant X1 obtained a value of 0.841 or 84.1%. Significant.*

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

**Abstrak.** Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. lingkungan kerja Disiplin kerja yang tinggi, prestasi kerja dalam organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan, metode kuantitatif statistik, lebih banyak menggunakan angka dalam proses penelitiannya, dan analisis menggunakan statistik, peneliti akan menggunakan metode survei pendekatan kuantitatif untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Penggunaan angket untuk mengetahui data, informasi dan fakta yang terjadi di lapangan pada saat penelitian, angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

Received September 22, 2024; Revised September 25, 2024; Accepted Oktober 3, 2024

\* Rizqi Akbar Pihapean, [rizqiakbarpihapean@gmail.com](mailto:rizqiakbarpihapean@gmail.com)

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil regresi diperoleh nilai sebesar 0,841 atau 84,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 0,841 atau 84,1%. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar 0,686 atau 68,6% dan disiplin kerja sebesar 0,841 atau 84,1% berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Signifikansi  $X_1$  diperoleh nilai sebesar 0,841 atau 84,1%. signifikan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

## **LATAR BELAKANG**

SDM atau Sumber Daya Manusia, ialah komponen terpenting setiap instansi atau perusahaan, Hal ini disebabkan sumber daya atau organisasi tidak dapat berfungsi maksimal tanpa bantuan sumber daya manusia yang konsisten. Hal ini dimaksudkan agar suatu organisasi atau instansi dapat memotivasi sumber daya lainnya untuk bekerja guna membantu perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Bahkan dengan semua tantangan dan halangan yang dihadapi oleh suatu organisasi atau perusahaan, khususnya dalam hal pengelolaan SDM, manajemen sumber daya manusia akan sangat penting dalam mengamankan sumber daya yang memungkinkan suatu organisasi atau perusahaan berfungsi sebaik-baiknya dan mungkin membawa kesuksesan sesuai target yang sudah di harapkan.

Agar mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja, maka sumber daya manusia yang bertanggung jawab memerlukan ruang kerja yang dapat menunjang tugasnya. bahwa lingkungan kerja fisik nyata dan non fisik seseorang bisa dirancang untuk memberikan rasa aman, nyaman, dan tenang bagi pekerja. Ketersediaan fasilitas, suasana kerja, hubungan rekan kerja dengan atasan, kedisiplinan dan kinerja, serta suasana kerja semuanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang sehat. karena cenderung membuat pekerja bersemangat dan terpacu akan kerja maksimal, konsisten. Tempat kerja sangat mempengaruhi. Jadi suasana bekerja yang baik pasti memberikan karyawan merasa peluang dan respect perusahaan, maka akan menginspirasi mereka untuk mencapai potensi atau prestasi kerja yang maksimal

Disiplin kerja yang kuat akan mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dan lebih memperhatikan serta memenuhi tenggat waktu. dengan demikian, hal ini akan membantu meningkatkan

produktivitas pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Orang yang disiplin bekerja akan lebih mampu mengatur waktunya guna bekerja secara efektif dan berkualitas tinggi, dan tidak menyepelkan tugasnya. Sehingga karyawan akan menjadi sangat produktif dan dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam satu sesi. Selain itu, pekerja yang disiplin juga harus berdedikasi guna menyelesaikan tugas tepat waktu untuk mencegah terjadinya dampak negatif di dalam perusahaan akibat perilaku yang tidak terkendali. Dan tanggung jawab yang tinggi akan menjadi pertanda atau ciri bahwa karyawan sangat memperhatikan dan memiliki standar kualitas, konsisten, dan produktivitas yang tinggi.

Selain disiplin kerja, pegawai juga memerlukan prestasi kerja dalam organisasi. Hal ini perlu diwaspadai oleh para pekerja karena berdampak pada produktivitas dan reputasi perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan, prestasi kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk mampu melakukan pekerjaan dengan cepat, efektif, dan berkualitas tinggi. Permasalahan prestasi kerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tidak nyaman sehingga menurunkan produktivitas pekerja, salah satu permasalahan organisasi atau instansi yang perlu di perhatikan. Ketika karyawan atau pekerja, berkinerja sangat baik, mereka sering kali memenuhi kriteria kualitas dan kemampuan, komitmen, keterampilan, Kejujuran, Kreativitas, Kerja sama, Pengalaman, Prakarsa, Kecakapan, dedikasi karyawan yang di berikan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

## **METODE PENELITIAN**

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode survei pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga hasilnya yaitu 52 responden atau sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan wawancara. Data yang didapat dianalisis dengan uji kualitas data (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedasitas, dan

uji multikolinearitas), uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Kemampuan kuesioner dalam mengumpulkan informasi untuk pengukuran ditunjukkan dengan uji validitas. Setiap item pernyataan mempunyai nilai korelasi r tabel sebesar 0,279 pada taraf signifikansi 5%, sesuai dengan hasil penilaian instrumen penelitian validitas item-total statistik terhadap 52 responden yang ditampilkan pada tabel terlampir. Oleh karena itu, seluruh variabel lingkungan kerja (X1, disiplin kerja (X2), dan prestasi kerja (Y) dapat ditetapkan sebagai item pernyataan yang valid dengan menggunakan rumus berikut:

**Rumus ( DF=N-2 )**

**Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	r Hitung	r Tabel	p (sig)	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	,873	,279	,001	Valid
Lingkungan Kerja X2	,888	,279	,001	Valid
Lingkungan Kerja X3	,840	,279	,001	Valid
Lingkungan Kerja X4	,901	,279	,001	Valid
Lingkungan Kerja X5	,778	,279	,001	Valid
Lingkungan Kerja X6	,891	,279	,001	Valid
Lingkungan Kerja X7	,875	,279	,001	Valid

Semua item pernyataan yang tentunya yang memiliki keterkaitan dengan lingkungan kerja (X1) dinyatakan Valid, seperti yang sudah di tunjukan oleh hasil di atas nilai *pearson correlation* ( r Hitung ) lebih besar dari ( r Tabel ) dengan tingkat signifikansi (sig) <0,05.

**Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja**

Variabel	r Hitung	r Tabel	p (sig)	Keterangan
Disiplin Kerja X1	,816	,279	,001	Valid
Disiplin Kerja X2	,873	,279	,001	Valid
Disiplin Kerja X3	,837	,279	,001	Valid
Disiplin Kerja X4	,842	,279	,001	Valid
Disiplin Kerja X5	,881	,279	,001	Valid
Disiplin Kerja X6	,877	,279	,001	Valid
Disiplin Kerja X7	,925	,279	,001	Valid
Disiplin Kerja X8	,876	,279	,001	Valid

Semua item pernyataan yang tentunya memiliki keterkaitan dengan disiplin kerja X2 di nyatakan Valid, seperti yang sudah di tunjukan oleh hasil di atas nilai *pearson correlation* ( r Hitung ) lebih besar dari ( r Tabel ) dengan tingkat signifikansi (sig) <0,05.

**Tabel 3. Uji Validitas Prestasi Kerja**

Variabel	r Hitung	r Tabel	p (sig)	Keterangan
Prestasi Kerja Y1	,907	,279	,001	Valid
Prestasi Kerja Y1	,904	,279	,001	Valid
Prestasi Kerja Y1	,859	,279	,001	Valid
Prestasi Kerja Y1	,843	,279	,001	Valid
Prestasi Kerja Y1	,861	,279	,001	Valid
Prestasi Kerja Y1	,898	,279	,001	Valid
Prestasi Kerja Y1	,821	,279	,001	Valid
Prestasi Kerja Y1	,893	,279	,001	Valid
Prestasi Kerja Y1	,884	,279	,001	Valid

Semua item pernyataan yang tentunya memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja Y di nyatakan Valid, seperti yang sudah di tunjukan oleh hasil di atas nilai *pearson correlation* ( *r* Hitung ) lebih besar dari *r* Tabel dengan tingkat signifikani (*sig*) <0,05.

## 2. Uji Realibilitas

Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas item-total statistic terhadap 52 responden. Output hasil dari uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 27 ringkasan dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel di bawah :

**Tabel 4. Uji Reliabilitas X1**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	7

Hasil perhitungan uji reliabilitas X1 dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. 0,943 Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas X2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,952	8

Hasil perhitungan uji reliabilitas X2 dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. 0,952 Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Y**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	9

Hasil perhitungan uji reliabilitas Y dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. 0,961 Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Salah satu unsur uji persyaratan analisis data yang biasa disebut dengan uji asumsi klasik adalah uji normalitas. Artinya sebelum melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis dalam contoh ini analisis regresi data penelitian harus diperiksa kenormalan dan distribusinya. Tentu saja kita juga tahu bahwa data yang tersebar secara berkala adalah data yang sangat baik. Prinsip Penentuan Hasil Uji Normalitas K-S:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari >0,05 maka data penelitian berdistribusi normal
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari <0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

**Tabel 7. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2</b>		Unstandardized Residual
N		52 <sup>c</sup>
Uniform Parameters <sup>a,b</sup>	Minimum	0
	Maximum	1
Most Extreme Differences	Absolute	,487
	Positive	,487

	Negative		,111
Kolmogorov-Smirnov Z			1,089
Asymp. Sig. (2-tailed)			,186
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,134 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,125
		Upper Bound	,143

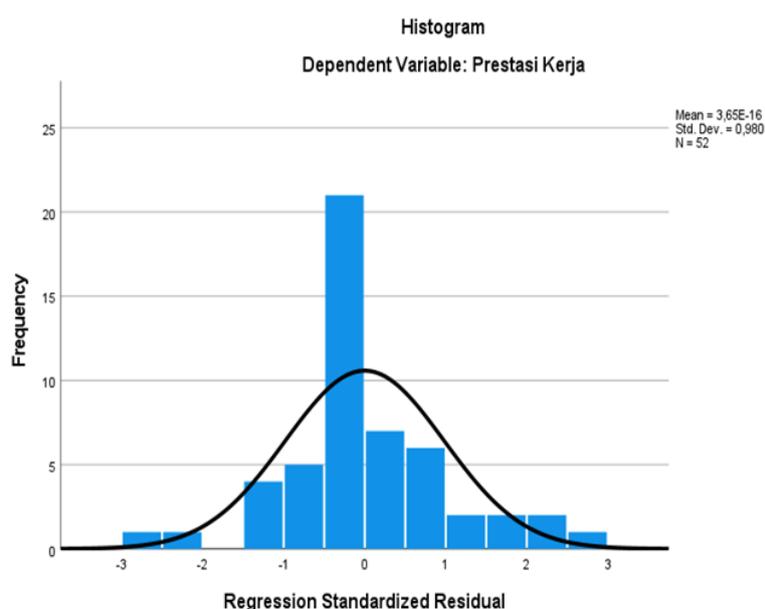
a. Test distribution is Uniform.

b. User-Specified

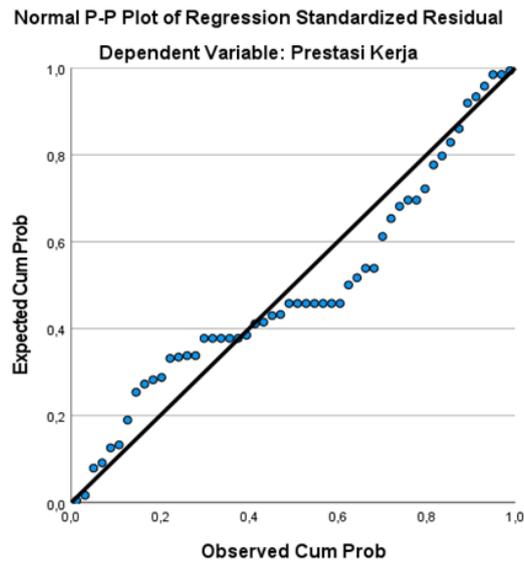
c. There are 47 values outside the specified distribution range. These values are skipped.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 334431365.

Berdasarkan tabel *output* SPSS versi 27 dan menggunakan *When to Use Exact P Values*, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel uji normalitas *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,186 dan *upper bound* 0,143 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



**Gambar 2. P-P Plot Uji Normalitas**

Pada gambar plot biasa (Gambar 1 dan 2), titik-titik tersebut tampak tersebar dan mengikuti jalur garis diagonal. Dengan memeriksa hasilnya, seseorang dapat menyimpulkan pola distribusi normal dari gambar plot normal. Karena seluruh data yang digunakan dalam penelitian memenuhi seluruh asumsi klasik, maka model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan berdasarkan temuan uji asumsi klasik.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

- a. Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi.
- b. Uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan variance (variasi) dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi.
- c. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan akurat.
- d. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Cara yang paling tepat untuk mencari heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji Gleser, di laksanakan meregresikan variabel independen atau variabel bebas dengan absolut nilai residualnya.

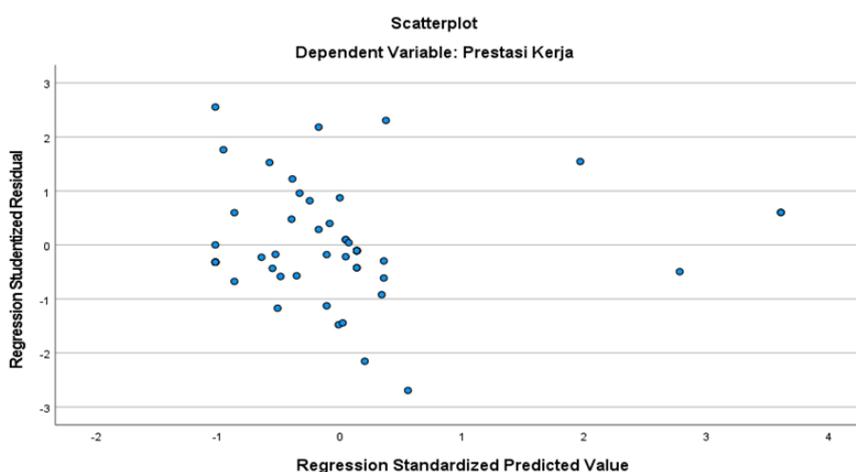
**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,193	,742		2,956	,005
	Total Lingkungan Kerja X1	-,119	,139	-,332	-,860	,394
	Total Disiplin Kerja X2	,104	,118	,339	,877	,385

a. Dependent Variable: ABS\_RES

- Jika nilai sig. > 0,05 maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

- Apabila grafik plot menunjukkan titik – titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y maka ter indikasi tidak terjadi

heterokedastisitas.

- b. Apabila grafik plot menunjukkan titik – titik yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka ter indikasi heterokedastisitas.

Dari grafik di atas bisa kita lihat bahwa uji grafik tersebut telah memenuhi syarat heterokedastisitas di mana mengatakan Apabila grafik plot menunjukkan titik – titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y maka ter indikasi tidak terjadi atau bebas dari gejala heterokedastisitas.

### **3. Uji Multikolinearitas**

- a. Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda.
- b. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent.
- c. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- d. Untuk memastikan apakah suatu model regresi menunjukkan multikolinearitas, ada beberapa teknik yang dapat digunakan, seperti::
  - 1) Antar nilai korelasi variabel independen
  - 2) *Condition indeks* dan eigenvalue.
  - 3) Nilai *tolerance* dan ( VIF ) variance infliting factor,

Dasar pengambilan keputusan ( tolerance VIF ) dapat diketahui, jika setiap uji statistik yang akan dilakukan pengambilan keputusannya:

- Jika nilai *Tolerance* di atas dari  $> 0,10$  dan VIF di bawah  $< 10$  disimpulkan tidak terindikasi multikolinieritas pada regresi.
- Apabila nilai *Tolerance* lebih kecil dari  $< 0,10$  dan VIF di atas  $> 10$  maka terindikasi multikolinieritas pada regresi.

Acuan dasar untuk mengambil keputusan dalam multikolinieritas hasilkan penjelasan yang sama. Terindikasi aman dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,653	1,073		1,54 1	,130		
Total Lingkungan Kerja X1	,649	,201	,503	3,23 9	,002	,135	7,424
Total Disiplin Kerja X2	,474	,171	,430	2,76 9	,004	,135	7,424

a. Dependent Variable: Total Prestasi Kerja Y

Berdasarkan tabel *output* "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai *Tolerance* dan VIF;

- a) variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 135 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 135 lebih besar dari 0,10.
- b) Sementara, nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 7,424 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 7,424 lebih kecil dari 10,00. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi linier berganda.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi).

- a) Dengan analisis regresi linier berganda, dampak dari dua atau lebih uji T (X) terhadap variabel terikat (juga dikenal sebagai Y) dapat dipastikan.

**Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,653	1,073		1,541	,130		
Total Lingkungan Kerja X1	,649	,201	,503	3,239	,002	,135	7,424
Total Disiplin Kerja X2	,474	,171	,430	2,769	,004	,135	7,424

a. Dependent Variable: Total Prestasi Kerja Y

Persamaan regresi yang di wujudkan berdasarkan table di atas sebagai berikut:

$$Y = a + B1,X1 + B2,X2$$

$$Y = 1,653 + 0,649 (X1) + 0,474 (X2)$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X1 =Lingkungan Kerja

X2 =Disiplin Kerja

a : Konstanta (a) sebesar 1,653 bernilai positif yang menunjukkan bahwa nilai lingkungan kerja ataupun disiplin kerja yaitu sama dengan nol maupun konstan, ini menjelaskan bahwa nilai konsisten variabel prestasi sebesar 1,653

B1: Koefisien regresi lingkungan kerja  $X1 = 0,649$ , yang artinya jika variabel lingkungan kerja mendapati kenaikan 1 poin maupun 1%, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,649

B2: Koefisien regresi disiplin kerja  $X2 = 0,474$  artinya bahwa, artinya bahwa, apabila disiplin kerja mendapati kenaikan 1 poin maupun 1%, maka akan meningkatkan prestasi karyawan sebesar 0,474.

## Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan diuji melalui proses pengujian hipotesis. Hipotesis penelitian berkaitan dengan pengaruh faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode yang dipilih untuk menganalisis hipotesis penelitian yang diajukan adalah analisis regresi berganda. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan analisis regresi berganda, dan hasilnya tercantum di bawah ini.

### 1. Uji T

**Tabel 11. Hasil Uji Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,653	1,073		1,541	,130		
Total Lingkungan Kerja X1	,649	,201	,503	3,239	,002	,135	7,424
Total Disiplin Kerja X2	,474	,171	,430	2,769	,004	,135	7,424

a. Dependent Variable: Total Prestasi Kerja Y

$$DF = N - K - 1 \quad (52 - 2 - 1 = 49)$$

### NILAI T TABEL 2 ARAH=2,009

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil output dari SPSS yang mengacu pada tabel di atas, nilai T hitung pada variabel:

H1: Lingkungan Kerja X1 3,239 lebih besar dari t tabel 2,009 dengan hasil sig 0,002 < 0,05 maka Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H0: Bila T hitung > dari T tabel maka terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.

H2: Kemudian nilai t hitung variabel disiplin kerja X2 yaitu 2,769 lebih besar dari t tabel 2,009 dengan hasil sig 0,004 < 0,05 maka Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja karyawan

H0: Bila  $T \text{ hitung} < \text{dari } T \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.

## 2. Uji F

**Tabel 12. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2645,030	2	1322,515	129,341	,000 <sup>b</sup>
	Residual	501,028	49	10,225		
	Total	3146,058	51			

a. Dependent Variable: Total Prestasi Kerja Y

b. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja X2, Total Lingkungan Kerja X1

$$F \text{ tabel} = (K ; N - K) = F (2 ; 50) = 3,18$$

**K = VARIABEL BEBAS X1 DAN X2**

**NILAI F TABEL 2 ARAH = 3,18**

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ , atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ , atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Hasil *output* dari SPSS yang mengacu pada tabel di atas memperoleh;

H3 : signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai F hitung  $129,341 > F$  tabel  $3,18$  maka dapat di simpulkan lingkungan kerja ( X1 ) disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja ( Y ).

H0 : Bila F hitung  $<$  dari F tabel maka terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini di lakukan dengan maksud mengukur model seberapa pengaruh variabel independen secara bersama sama atau simultan melalui variabel dependen yang dapat di indikasikan oleh nilai *Adjusted R Square* kategori sebagai beriku :

0,01 - 0,19	Sangat Lemah
0,20 - 0,39	Lemah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1.0	Sangat Kuat

**Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,834	3,198

a. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja X2, Total Lingkungan Kerja X1

b. Dependent Variable: Total Prestasi Kerja Y

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,834 yang menunjukkan bahwa prestasi kerja Karyawan PT dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Dengan skor 834%,

Yuliana Printindo Tangerang masuk dalam kategori Sangat Kuat karena lebih tinggi dari 0,80%.

**a. Uji Koefisien Determinasi Parsial**

**Tabel 14. Uji Determinasi Parsial X1 dan X2**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial
(Constant)	1,653	1,073		1,541	,130			
Total Lingkungan Kerja X1	,649	,201	,503	3,239	,002	,903	,420	,185
Total Disiplin Kerja X2	,474	,171	,430	2,769	,008	,898	,368	,158

a. Dependent Variable: Total Prestasi Kerja Y

**Zero-order X Beta**

- 1) Diketahui bahwa nilai Zero-order Lingkungan Kerja X1 sebesar 0,903 dan nilai Beta X1 sebesar 0,503.
- 2) Diketahui bahwa nilai Zero-order Disiplin Kerja X2 sebesar 0,898 dan nilai Beta X2 sebesar 0,430

**Lingkungan Kerja X1  $0,903 \times 0,503=0,454$**

**Disiplin Kerja X2  $0,898 \times 0,430=0,386$**

**Total X1 dan X2  $0,454+ 0,386=0,84$**

Yang mana menunjukkan bahwa variabel X1 ( Lingkungan Kerja ) dan variabel X2 ( Disiplin Kerja ) mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,841 atau 84%.

**b. Uji Koefisien Determinasi Simultan**

**Tabel 15. Uji Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,834	3,198

a. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja X2, Total Lingkungan Kerja X1

b. Dependent Variable: Total Prestasi Kerja Y

Diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,841 atau 84,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,841 atau 84,1%.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pertama, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 0,841 atau 84,1%.

Kedua, disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 0,841 atau 84,1%. Ketiga, lingkungan kerja dan Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,841 atau 84,1%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). PENGARUH FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA INTERNAL DAN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WARNATAMA CEMERLANG GRESIK. Dalam *Jurnal Balance* (Vol. 49,Nomor2).
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY. 10(4), 1480–1496.
- Jurnal\_Shaqila+Dwi+Anggraini. (t.t.).Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. Dalam *Jurnal Sains Manajemen* (Vol. 6, Nomor1).
- Nabila, A., Lala, T., Ikhwan, M., Haeruddin, M., Akbar, A., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Universitas, F. E., & Makassar, N. (2023). Halaman / 433 PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS NOBEL INDONESIA. 12(4). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (t.t.). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). Dalam *Bisnis Madani* (Vol. 2024, Nomor 1). <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Tuju, F., Mekel, P. A., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, F. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPBD PROVINSI SULAWESI UTARA THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, JOB STRESS AND THE WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BPBD NORTH SULAWESI PROVINCE. Dalam P.A. Mekel., Adolfinia. *Pengaruh Lingkungan Kerja* (Vol. 629, Nomor 2).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,

MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. Dalam  
Jurnal Manajemen Oikonomia (Vol. 29, Nomor 2).