

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Karya Pala Kediri

Imanda Mafesa Milania

Fakultas Ekonomi Kediri, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Islam Kediri

Rike Kusuma Wardhani

Fakultas Ekonomi Kediri, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Islam Kediri

Nuril Aulia Munawaroh

Fakultas Ekonomi Kediri, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Islam Kediri

Abstract: *This study aims to determine the effect between work discipline (X1) and work environment (X2) variables on employee performance (Y) at UD Karya Pala Kediri. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. Sample selection using saturated sampling method, the number of samples in the study obtained as many as 34 respondents at UD Karya Pala Kediri. This research data was obtained through questionnaires, interviews, and literature studies. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple linear regression analysis, t test, F test and Determination coefficient test. The results obtained multiple linear regression equation $Y = 11.312 + 0.365X_1 + 0.603X_2$ and the results of the t test variable work discipline and work environment partially significant effect on employee performance. The F test results obtained Fcount results with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the analysis it can be concluded that work discipline and work environment simultaneously and significantly affect employee performance.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Karya Pala Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 34 responden pada UD Karya Pala Kediri. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 11,312 + 0,365X_1 + 0,603X_2$ dan hasil Uji t variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara profesionalisme dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat mengendalikan seluruh aktivitas perusahaan, maka diperlukan pengeloaan dan pengorganisasian sumber itu secara terarah agar dapat memberikan sumbangan positif bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan dalam bekerja yaitu salah satunya adalah perlindungan keselamatan. Perlindungan ini

Received Agustus 30, 2023; Revised September 27, 2023; Accepted Oktober 17, 2023

* Imanda Mafesa Milania

dimaksudkan agar setiap karyawan secara aman melakukan tugasnya sehari-hari untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan merupakan sumber daya paling penting dalam perusahaan karena mempunyai akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru pada bidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

Dalam organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut (Sinambela, 2016:64) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat untuk karyawan lebih disiplin terhadap peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Menurut (Hasibuan, 2017:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam organisasi dipastikan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keadaan disuatu lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil dalam membuat suatu sistem pengaturan yang tepat.

Faktor lain mempengaruhi kinerja adalah lingkungan, dimana lingkungan kerja yang segar dan nyaman, memenuhi standar kebutuhan layak akan memberi kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dimana perlengkapan dan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas terpenuhi, suasana kerja yang harmonis antara karyawan dan lingkungan yang mendukung dalam pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2014:112). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Objek dalam penelitian adalah karyawan UD Karya Pala Kediri. UD Karya Pala Kediri merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk snack seperti

kedelai goreng, jagung goreng dan mi balado yang dikemas dalam berbagai ukuran dan juga dengan harga yang berbeda-beda pada setiap kemasannya.

Berdasarkan hasil observasi kondisi tingkat disiplin pada UD Karya Pala Kediri ini mengalami penurunan yang disebabkan oleh tingkat kehadiran karyawan menurun seperti beberapa karyawan yang tidak masuk kerja, karyawan tidak mentaati atasannya seperti suka datang tidak tepat waktu bahkan seenaknya, belum memiliki kesadaran dalam bekerja seperti menjalankan pekerjaannya tanpa adanya perasaan keterpaksaan, dan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti ketika karyawan tidak merapikan kembali prasaran setelah selesai bekerja.

Selanjutnya hasil observasi peneliti mengenai kondisi lingkungan kerja UD Karya Pala pada saat ini adalah suasana kerja ditempat kerja seperti suara kendaraan motor yang terlalu bising dikarenakan lokasi perusahaan di pinggir jalan dan perusahaan tidak menyediakan musik untuk membantu karyawan agar lebih rileks dalam bekerja. Hubungan antar rekan kerja yang kurang baik seperti sering bertengkar dalam bekerja dikarenakan tidak menyukai sifat rekan kerjanya. Kurang adanya hubungan yang harmonis dengan pimpinan dikarenakan pimpinan pemalu dan fasilitas kerja di perusahaan ini kurang lengkap seperti alat pelindung kerja karyawan. Beberapa karyawan masih banyak yang tidak menggunakan perlengkapan kerja.

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas dan diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi menurun atau tidak optimal maka penulis terdorong untuk mengkaji penelitian lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada UD Karya Pala Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut (Hasibuan, 2017:10)“manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019:89) “disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2017:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Dapat disimpulkan bahwa 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

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, hal tersebut akan berpengaruh positif pada perusahaan.

Menurut (Nitisemito, 2015:109) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2018:26) “lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja diantaranya kehidupan sosial, psikologis, dan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2019:33) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Menurut (Hasibuan, 2017:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Sehubungan dengan teori diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Affandi, 2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek” dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat. Namun jika lingkungan kerja tidak baik atau kurang nyaman maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito, 2015:109) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sehubungan dengan teori diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Mardatillah, 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada PT Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru. Dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif yaitu, menggunakan sebuah data primer yang kemudian melalui kuisisioner (*questionnaires*) untuk mengumpulkan data. Peneliti memilih tempat penelitian di UD. Karya Pala Kediri yang berlatam di Jl. Raya Mojo, Ds.Pethok, Kab.Kediri. alasan peneliti memilih obyek penelitian pada UD Karya Pala Kediri dikarenakan ingin mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD. Karya Pala Kediri berjumlah 34 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 34 responden seluruh karyawan UD Karya Pala Kediri. Dalam penelitian ini, jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, sehingga penelitian ini akan menggunakan model sampel jenuh yang mana sebanyak 34 orang sebagai sampel penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban 34 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan UD. Karya Pala Kediri. Adapun data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan melakukan riset kepustakaan. Dalam penelitian ini, instrument

penelitian berupa kuisioner tertutup menggunakan *skala likert*. Penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif atas variabel bebas dan terikat selanjutnya dilakukan pengklarifikasian terhadap jumlah skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan-pertanyaan. Untuk memudahkan analisis penelitian yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik, digunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS (*Statistic for Progam Social Science*) for window.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Variabel

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel (X1)

Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Rata-rata
		%		%		%		%		%	
X1.1	29	87,9	3	9,1	-	-	1	3,0	-	-	4,81
X1.2	26	78,8	5	15,2	2	6,1	-	-	-	-	4,72
X1.3	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-	4,66
X1.4	25	75,8	7	21,2	-	-	1	3,0	-	-	4,69
X1.5	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	4,75
X1.6	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-	4,66
X1.7	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	4,72
X1.8	23	69,7	9	27,3	1	3,0	-	-	-	-	4,66

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2023

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Rata-rata
		%		%		%		%		%	
X2.1	21	63,6	11	33,3	1	3,0	-	-	-	-	4,60
X2.2	20	60,6	13	39,4	-	-	-	-	-	-	4,60
X2.3	22	66,7	10	30,3	-	-	1	3,0	-	-	4,60
X2.4	24	72,7	8	24,2	1	3,0	-	-	-	-	4,69
X2.5	20	60,6	12	36,4	1	3,0	-	-	-	-	4,57
X2.6	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	4,75
X2.7	20	60,6	13	39,4	-	-	-	-	-	-	4,60
X2.8	16	48,5	17	51,5	-	-	-	-	-	-	4,48

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2023

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Rata-rata
		%		%		%		%		%	
Y1	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	4,72
Y2	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	4,75
Y3	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-	4,66
Y4	28	84,8	5	15,2	-	-	-	-	-	-	4,84
Y5	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	4,72
Y6	25	75,8	7	21,2	1	3,0	-	-	-	-	4,72
Y7	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-	4,72
Y8	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-	4,75
Y9	28	84,8	5	15,2	-	-	-	-	-	-	4,84
Y10	23	69,7	10	30,3	-	-	-	-	-	-	4,69

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2023

Uji Kualitas Data**Uji Validitas****Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Sig.	Validitas	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,039	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,010	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,016	0,05	Valid
	X1.7	0,013	0,05	Valid
	X1.8	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,004	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,001	0,05	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,004	0,05	Valid
	Y.2	0,004	0,05	Valid
	Y.3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,006	0,05	Valid
	Y.5	0,004	0,05	Valid
	Y.6	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,007	0,05	Valid
	Y.9	0,006	0,05	Valid
	Y.10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa dari semua item dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,731	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,749	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil nilai *crobach's alpha* variabel $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,398	2,512	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,398	2,512	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel disiplin kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja	0,200	Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pada hasil tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel penempatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,278	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,251		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,278 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,251.

Nilai kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Defiation from Linearity	Keterangan
Disiplin kerja (X ₁)	0,084	Linier
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,064	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 Maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan masing-masing nilai sig. *Deviation from Linearity* untuk X₁ sebesar 0,271, X₂ sebesar 0,269 lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig-t	Keterangan
Disiplin kerja	0,368	3,417	2,042	0,002	H1 diterima
Lingkungan kerja	0,603	6,186	2,042	0,000	H2 diterima
Konstanta (a)				11,312	
Nilai Korelasi ®				0,935	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,874	
F _{hitung}				103,924	
F _{tabel}				3,32	
Signifikansi F				0,000	
Y					Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,312 + 0,368X_1 + 0,603X_2$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Karya Pala Kediri.	t _{hitung} 3,417 > t _{tabel} 2,042 Sig 0,002 < 0,05	H1 Diterima H0 Ditolak
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Karya Pala Kediri.	t _{hitung} 6,186 > t _{tabel} 2,042 Sig 0,000 < 0,05	H2 Diterima H0 Ditolak
Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan UD. Karya Pala Kediri.	F _{hitung} 103,924 > F _{tabel} 3,32 Sig 0,00 < 0,05	H3 Diterima H0 Ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 4.14 Uji Hipotesis dapat diketahui pengaruh antara variabel independent yaitu Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial atau individu

terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa :

- 1) Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Pala Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3,417 > t_{tabel} 2,042 dan Sig-t 0,002 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Pala Kediri.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Pala Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai nilai t_{hitung} 6,186 > t_{tabel} 2,042 dan Sig-t 0,000 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Pala Kediri.

Uji Simultan (Uji F)

Dari tabel Uji Hipotesis diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 103.924 > F_{tabel} 3,32 signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Karya Pala Kediri dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Koefisien Determinasi

Kuncoro (2013:246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi / R^2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

Dari hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau *R Square* sebesar 0,874. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 87,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai *R Square* lebih dari 0,50 atau lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja.

Interpretasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Karya Pala Kediri. Hasil dari uji t mendapatkan

nilai t hitung sebesar 3,417 dengan signifikansi 0,002 sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis 1 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan dalam perusahaan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wau, Samalua W., 2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat somambawa kabupaten nias.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karya Pala Kediri. Hasil dari uji t mendapatkan nilai t hitung sebesar 6,186 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis 2 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Chaniago, 2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karya Pala Kediri. Hasil dari uji F mendapatkan nilai F hitung sebesar 103,924 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis 3 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja mengalami kendala atau permasalahan maka juga akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Karya Pala Kediri, hal ini dibuktikan bahwa dengan nilai sig. 0,002 < 0,05, maka secara empiris H₁ dapat dibuktikan.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Karya Pala Kediri, hal ini dibuktikan bahwa dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka secara empiris H₂ dapat dibuktikan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Karya Pala Kediri, hal ini dibuktikan bahwa dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka secara empiris H₃ dapat dibuktikan.

Saran

1) Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu adanya penelitian lanjutan mengkaji disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk skala yang lebih baik dari sisi sampel maupun jenis perusahaan.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan pemimpin harus meningkatkan kembali disiplin kerja yang ada pada karyawan seperti karyawan harus datang tepat waktu dan izin ketika tidak masuk kerja. Sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat seperti perusahaan harus meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan adanya breafing pagi dan pembaruan fasilitas yang rusak atau bahkan menambah fasilitas yang kurang.

Selanjutnya untuk lingkungan kerja, pemimpin harus memperhatikan lagi hubungan di dalam perusahaannya baik pimpinan dengan karyawannya maupun karyawan dengan sesama karyawan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang harmonis maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Affandi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). E-Jurnal Equilibrium Manajemen, 6(2), 1. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Agustini, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Madenatera.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubraha Manajemen Press.

- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revi)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Keti)*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia.
- Priyanto, D. (2018). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Putri, T., & Mardatillah, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru. *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–33. <https://doi.org/10.52364/synergy.v2i1.15>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis “Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D” (3rd ed.)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2016). *Metode Penelitian Akutansi Bandung*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supriyanto, dan V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>