

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta

Esya Fitri^{1*}, Mahmud Syarif²

^{1,2}Fakultas Ekomomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: esyafitri1216@gmail.com

Submit: 18-02-2026 | Revisi : 01-03-2026 | Terima : 10-03-2026 | Terbit online: 22-03-2026

Abstrak - Penelitian ini dilakukan di PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta. Dengan latar belakang pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan kesuksesan perusahaan, serta pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara Disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 40 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja nilai thitung $3,989 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja nilai thitung $1,708 < t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,096 > 0,05$ secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja nilai Fhitung $16,760 > F_{tabel} 3,25$ dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract - This study was conducted at PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta. It is based on the importance of employee performance in determining a company's success, as well as the influence of work discipline and the work environment in improving employee performance. This study aims to identify the relationship between work discipline and the work environment and employee performance at the company. A quantitative research method was employed using questionnaires as the data collection instrument. The data analysis technique used was multiple regression analysis to determine the effect of work discipline and the work environment on employee performance. The research sample consisted of 40 employees. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination test. The results indicate a positive and significant effect, both partially and simultaneously, of work discipline and the work environment on employee performance at PT Wahana Inti Makmur Tbk, Jakarta. The findings show that work discipline has a t-value of $3.989 > t\text{-table } 2.026$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that work discipline partially has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment has a t-value of $1.708 < t\text{-table } 2.026$ with a significance value of $0.096 > 0.05$, indicating that the work environment partially does not have a significant effect on employee performance. However, work discipline and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with an F-value of $16.760 > F\text{-table } 3.25$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan, tenaga kerja, manajer, dan personel lainnya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Amelia, 2022). Pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien sangat bergantung pada optimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat melalui penerapan disiplin kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sebagai perusahaan yang bergerak di

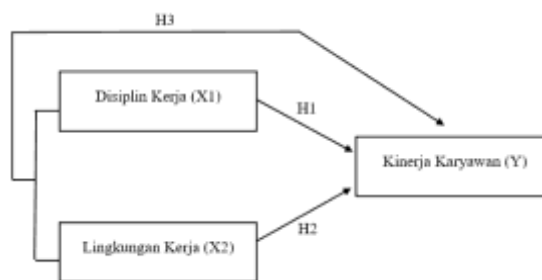


industri pangan dan makanan olahan, PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta dituntut mampu meningkatkan kinerja karyawannya melalui kedua aspek tersebut.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar operasional perusahaan dalam menjalankan tugas (Kurnia & Sitorus, 2022). Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun psikologis yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Nurhandayani, 2022). Adapun kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, dilihat dari ketepatan, kualitas, kecepatan, dan efektivitas kerja (Augustine, 2022).

Landasan teori lainnya menurut Rofifah pada (Aryani, 2021), disiplin kerja ialah kumpulan aturan yang ditentukan pada manajemen, diresmikan oleh pihak yang bersangkutan, dan diawasi oleh lembaga pekerjaan yang harus diikuti pada tiap karyawan perusahaan secara sadar dan sadar. Menurut Siagian pada (Hanura, 2021), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan pekerjaan kesehariannya. Sedangkan Hasibuan dalam (Jintar, 2023) kinerja atau prestasi kerja merupakan capaian yang dihasilkan dari usaha individu yang dipengaruhi oleh kapasitas diri, pengalaman, tingkat komitmen, serta durasi waktu yang dicurahkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal pada karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta, ditemukan indikasi penurunan kinerja, seperti keterlambatan kehadiran, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta menurunnya ketepatan waktu penyelesaian tugas. Selain itu, beberapa karyawan menilai lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung, baik dari aspek ergonomi ruang kerja, efektivitas komunikasi, maupun beban kerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas serta menghambat pencapaian target perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. (Adinda, 2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Muna & Isnawati, 2022) menunjukkan pengaruh yang tidak selalu signifikan. Di sisi lain, (Madyoningrum & Azizah, 2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja, sementara (Ningsih, 2022) menemukan pengaruh tidak langsung. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

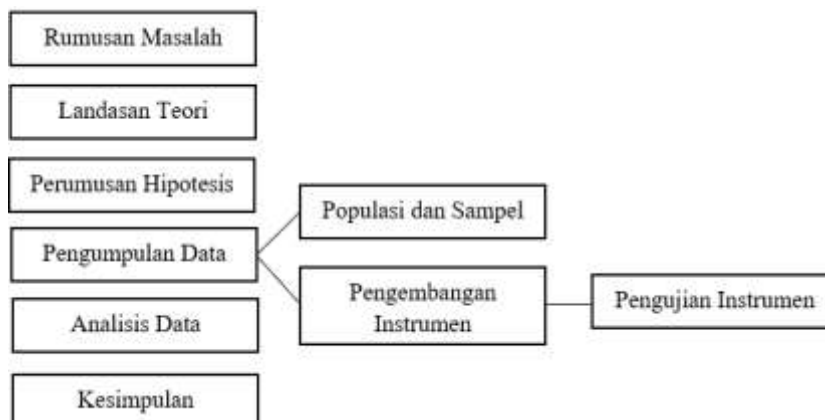


Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan: H1 = Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H2 = Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H3 = Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Metode Penelitian

Pada gambar 1, alur penelitian dimulai dari perumusan masalah sebagai dasar penentuan fokus penelitian. Selanjutnya disusun landasan teori untuk memperkuat kerangka konseptual, kemudian dilanjutkan dengan perumusan hipotesis. Setelah itu peneliti menentukan populasi dan sampel yang akan diteliti serta melakukan pengembangan instrumen penelitian yang kemudian diuji melalui pengujian instrumen. Tahap berikutnya adalah pengumpulan data dari responden yang telah ditetapkan, kemudian data yang diperoleh dianalisis secara sistematis.



Gambar 2. Desain Penelitian

Dari gambar 2, hasil analisis tersebut selanjutnya digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Penelitian ini menggunakan desain studi kausalitas yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel (Abidin et al., 2023). Dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat, sedangkan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan paradigma positivisme (Sugiyono, 2022). Data diperoleh melalui penyebaran instrumen penelitian kepada sampel yang telah ditentukan, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta yang berjumlah 40 orang dan masih aktif bekerja di perusahaan tersebut. Menurut (Sugiyono, 2017), sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian kuantitatif, sampel harus bersifat representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*total sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta yang berjumlah 40 orang, sehingga seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form*. Seluruh karyawan berpartisipasi dan mengembalikan kuesioner, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Dengan menggunakan sampel jenuh, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara lebih akurat.

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari lapangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Metode Observasi
Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dalam car peneliti melakukan observasi dengan langsung terhadap fenomena yang terjadi di lapangan, kemudian mengaitkannya dengan informasi yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, serta landasan teori yang relevan (Sahir, 2021). Pendekatan observasi memungkinkan peneliti memperoleh data secara langsung dan detail mengenai subjek penelitian, baik melalui observasi nonpartisipatif, di mana peneliti berperan sebagai pengamat, maupun observasi partisipatif, yaitu ketika peneliti terlibat secara langsung. Dengan demikian, metode ini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya.
2. Metode Kuesioner
Metode kuesioner ialah cara perolehan data yang dilaksanakan melalui penyebaran angket pada responden guna dikerjakan, yang memuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (Anindita & Rahayu, 2021). Indikator dan variabel yang telah dirumuskan dalam permasalahan penelitian dijadikan landasan dalam penyusunan daftar pertanyaan, yang selanjutnya dikembangkan ke dalam butir-butir pertanyaan yang lebih terperinci. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert 5 poin untuk menilai sikap, persepsi, dan pendapat responden, dengan kriteria: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.
3. Metode Dokumentasi
Metode dokumentasi ialah teknik perolehan data yang dijalankan melalui menelusuri serta mengumpulkan sumber bukti yang relevan melalui fokus penelitian, seperti dokumen kebijakan, riwayat hidup, catatan harian, surat kabar, majalah, maupun karya tulis ilmiah (Waruwu, 2023). Pendekatan ini ialah model perolehan data yang dijalankan melalui pemanfaatan dokumen sebagai sumber informasi, yang dapat berupa data tertulis, statistik, gambar, maupun foto yang diperoleh dari lembaga resmi serta dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya.
4. Studi Pustaka
Studi pustaka digunakan karena dianggap relevan dengan tujuan penelitian, yakni untuk menelusuri, mendalami, dan memahami konsep, metode, serta penerapan studi kelayakan bisnis melalui berbagai sumber literatur yang tersedia (Kusmadina, 2025). Teknik perolehan pada studi ini dilakukan melalui penelusuran serta pemilihan sejumlah sumber literatur, misalnya jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku akademik yang diterbitkan oleh penerbit tepercaya, artikel dari laman pendidikan, serta dokumen atau laporan penelitian yang berasal dari lembaga yang kredibel.

Data pada studi ini dianalisis memakai perangkat lunak SPSS versi 27 menjadi alat bantu pengolahan data kuesioner serta pengujian hubungan antarvariabel sesuai dengan tujuan penelitian. Studi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta” menerapkan beberapa teknik analisis data yang dijelaskan berikut ini:

1. Uji Kualitas Data
Uji kualitas data ialah tahapan yang dilakukan guna memastikan bahwa data studi memenuhi tingkat ketepatan, keabsahan, dan konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan.
 - a. Uji Validitas Data
Untuk menjamin keabsahan data, dilakukan pengujian signifikansi statistik terhadap nilai koefisien korelasi dalam tingkat signifikansi 0,05, sehingga sebuah item dinyatakan valid apabila mempunyai hubungan yang signifikan melalui skor total.
 - b. Uji Reliabilitas
Reliabilitas, atau reliability, mengacu pada tingkat keandalan dan konsistensi sebuah instrumen studi. Uji

- reliabilitas dilakukan dalam menilai sejauh apa instrumen bisa menghasilkan data yang akurat dan konsisten pada setiap pengukuran (Hakim, 2021).
2. Uji Asumsi Klasik
Uji hipotesis klasik, atau yang dikenal juga sebagai uji asumsi klasik, dilaksanakan dalam menilai validitas dan kelayakan model regresi yang digunakan pada studi (Sholihah, 2023).
 - a. Uji Normalitas
Apabila nilai signifikansi kurang pada 0,05, data dikatakan tidak tersebar normal. Sementara, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dinyatakan tersebar normal (Sugiyono, 2022).
 - b. Uji Heteroskedastisitas
Menurut (Susanti & Mulyani, 2022), apabila nilai probabilitas untuk setiap variabel independen pada uji Glejser lebih besar pada 0,05, sehingga bisa disimpulkan yakni model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.
 - c. Uji Multikolinearitas
Jika nilai *tolerance* $\leq 0,01$, maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas. Sedangkan, apabila nilai *tolerance* $\leq 0,01$, hal ini memperlihatkan tidak terdapat multikolinieritas (Sahir, 2021).
 3. Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut (Machali, 2021), regresi linier berganda ialah pelebaran pada regresi linier sederhana yang dipakai dalam menganalisis korelasi pada satu variabel dependen (Y) melalui dua maupun lebih variabel independen (X).
 4. Uji Hipotesis
Uji hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak berdasarkan data sampel (Sugiyono, 2022).
 - a. Uji Signifikan t (Parsial)
Hipotesis dinyatakan diterima apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan hipotesis ditolak apabila t hitung lebih kecil dari t tabel atau Sig. lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel (Sugiyono, 2017).
 - b. Uji Signifikan F (Simultan)
Uji F menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak apabila F hitung $< F$ tabel atau Sig. $> 0,05$, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan, sedangkan H_0 ditolak dan H_a diterima apabila F hitung $> F$ tabel atau Sig. $< 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Sugiyono, 2017).
 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Nilai R^2 yang mendekati 100% menandakan yakni variabel independen memberikan kontribusi yang lebih besar pada variabel dependen (Sahir, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data dijalankan dalam menilai ketepatan dan keandalan instrumen yang dipakai pada suatu studi. Berikut ini ialah temuan penilaian validitas yang dijalankan terhadap masing-masing variabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,788	0,312	Valid
	X1.2	0,842	0,312	Valid
	X1.3	0,807	0,312	Valid
	X1.4	0,931	0,312	Valid
	X1.5	0,923	0,312	Valid
	X1.6	0,916	0,312	Valid
	X1.7	0,911	0,312	Valid
	X1.8	0,832	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,312, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,658	0,312	Valid
	X2.2	0,653	0,312	Valid
	X2.3	0,731	0,312	Valid
	X2.4	0,796	0,312	Valid

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X2.5	0,462	0,312	Valid
	X2.6	0,742	0,312	Valid
	X2.7	0,713	0,312	Valid
	X2.8	0,601	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,312, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja	Y1	0,800	0,312	Valid
Karyawan (Y)	Y2	0,793	0,312	Valid
	Y3	0,810	0,312	Valid
	Y4	0,840	0,312	Valid
	Y5	0,899	0,312	Valid
	Y6	0,809	0,312	Valid
	Y7	0,802	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,312, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai dalam menilai kualitas item pernyataan pada suatu alat. Mengetahui serta menghilangkan item pernyataan yang tidak selalu sama maupun tidak seperti menolong menumbuhkan realibilitas semua alat dalam tiap variabel. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas (Y)

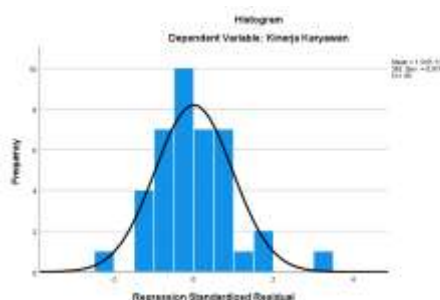
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,953	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,814	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,920	0,60	Reliable

Berdasarkan temuan Tabel 4 hasil uji reliabilitas diatas, alat ukur pada studi ini terbukti mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini diketahui pada nilai cronbach's alpha yang diperoleh pada tiap variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1) sejumlah 0,953, Lingkungan Kerja (X2) sejumlah 0,814, serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,920. Karena seluruh nilai tu melebihi angka 0,60, sehingga bisa disimpulkan yakni setiap instrumen dalam studi ini bersifat reliabel. Instrumen dengan nilai cronbach's alpha di atas 0,60 umumnya dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik, sehingga bisa untuk dipakai pada studi serupa di masa mendatang.

3.2 Uji Asumsi Klasik

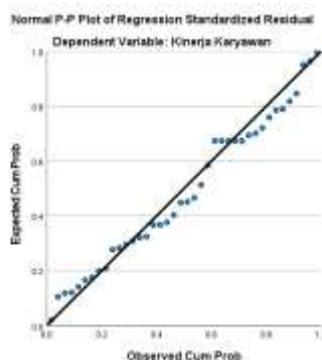
3.2.1 Uji Normalitas

Dengan menggunakan program SPSS versi 27, temuan olah data uji normalitas bisa diketahui. Hasilnya diperlihatkan pada Gambar 3.



Gambar 3 Grafik Histogram

Melalui gambar 3, grafik histogram pola distribusi data menunjukkan bentuk menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan karakteristik dari penyebaran normal. Temuan ini menandakan yakni sejumlah besar nilai observasi terakumulasi di area nilai rata-rata, sementara sejumlah nilai ekstrem dengan tinggi atau rendah muncul dalam frekuensi yang relatif rendah. Dengan demikian, data dapat dikategorikan mempunyai penyebaran normal, yang memenuhi sekian dari satu asumsi dasar pada analisis statistik parametrik.



Gambar 4 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada gambar 4 memperlihatkan Grafik Normal P-P Regression Standardized Residual memperlihatkan yakni sebaran residual pada model regresi mengikuti pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh posisi mayoritas titik data yang terletak dekat dengan garis diagonal 45 derajat, yang mencerminkan bahwa nilai residual terdistribusi secara simetris di sekitar nilai tengah. Maka dari itu, bisa disimpulkan yakni asumsi normalitas residual pada model regresi sudah sesuai.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,01925384
Most Extreme Differences	Absolute		0,085
	Positive		0,085
	Negative		-0,078
Test Statistic			0,085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e			0,647
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,635
		Upper Bound	0,660

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Berdasarkan Tabel 5 hasil dari Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov, yang diperlihatkan dalam tabel di atas, angka signifikansi pada (Asymp. Sig 2-tailed) sejumlah 0,200 > 0,05 menunjukkan yakni residual pada model regresi tersebar normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

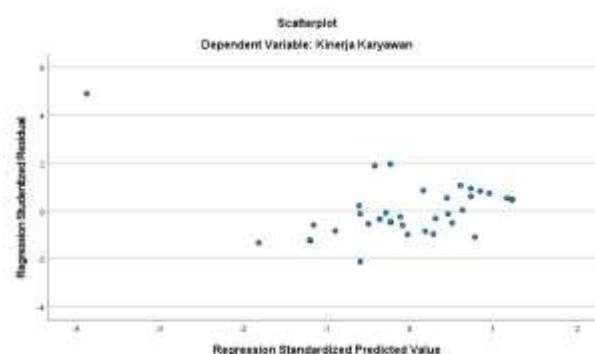
3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Temuan studi uji heteroskedastisitas diperlihatkan dalam hasil uji pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 hasil uji Glejser diatas, variabel Disiplin Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) masing-masing mempunyai nilai signifikansi 0,022 dan 0,028 < 0,05, jadi bisa disimpulkan yakni model regresi mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,154	1,710		5,939	0,000
Disiplin Kerja (X1)	-0,117	0,049	-0,359	-2,394	0,022
Lingkungan Kerja (X2)	-0,118	0,052	-0,342	-2,280	0,028

a. Dependent Variable: Abs_RES



Gambar 5. Grafik Scatterplot

Dari hasil gambar 5, grafik scatterplot uji heteroskedastisitas diatas, sejumlah titik residual terdistribusi dengan acak di atas serta di bawah angka nol serta tidak membuat pola khusus (misalnya pola kipas atau gelombang), sehingga bisa disimpulkan yakni terdapat heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil dari penelitian uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 27:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,845	3,437			
Disiplin Kerja (X1)	0,392	0,098	0,545	0,761	1,315
Lingkungan Kerja (X2)	0,177	0,104	0,233	0,761	1,315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 7 hasil uji multikolinearitas diatas, yakni nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada tiap sejumlah 0,761 ($> 0,010$) serta nilai VIF sebesar 1,315 (< 10), maka bisa disimpulkan yakni tidak ada multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada studi ini, hasil uji analisis regresi linier berganda digunakan dalam menakar seberapa besar dampak hubungan pada dua variabel independen, yang dikenal sebagai variabel bebas, serta variabel dependen, yang dikenal sebagai variabel terikat. Pengujian ini dijalankan melalui pemakaian program SPSS versi 27. Ini adalah bentuk persamaannya:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,845	3,437		3,155	0,003
Disiplin Kerja (X1)	0,392	0,098	0,545	3,989	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,177	0,104	0,233	1,708	0,096

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8, persamaan analisis regresi linier berganda termasuk yang berikut, berdasarkan temuan data dari tabel Analisis Regresi Linier Berganda, yang disebutkan sebelumnya:

$$Y = 10,845 + 0,392 (X1) + 0,177 (X2) \quad (1)$$

Dengan pengetahuan yang diberikan pada persamaan 1, bisa dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Nilai konstanta (Constant) sebesar 10,845 memperlihatkan yakni apabila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 10,845.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,392 bernilai positif, yang artinya yakni Disiplin Kerja berdampak positif pada Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan, melalui asumsi variabel Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan nantinya meningkat sejumlah 0,392. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sejumlah 0,177 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai dampak positif pada Kinerja Karyawan. Maksud dari hal tersebut, setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja tetap, sehingga Kinerja Karyawan nantinya meningkat sejumlah 0,177. Ini menunjukkan yakni Lingkungan Kerja yang lebih baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji Signifikan t (Uji t)

Untuk membuat perbandingan pada variabel independen dan variabel dependen, uji t (parsial) dipakai. Temuan uji hitung dan parsial Sig. diperlihatkan pada table 9.

Tabel 9 Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10,845	3,437		3,155	0,003
Disiplin Kerja (X1)	0,392	0,098	0,545	3,989	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,177	0,104	0,233	1,708	0,096

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji t dengan nilai t tabel sebesar 2,026 pada taraf signifikansi 0,05, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 3,989 yang lebih besar dari t tabel ($3,989 > 2,026$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 1,708 yang lebih kecil dari t tabel ($1,708 < 2,026$) dan nilai signifikansi $0,096 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.4.2 Uji Signifikan F (Uji F)

Uji F dengan simultan dipakai dalam mendapatkan sejauh apa seluruh variabel independen dengan bersamaan menghadirkan dampak yang signifikan pada variabel dependen. Mengenai temuan pada pengujian ini diperlihatkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322,080	2	161,040	16,760	.000 ^b
Residual	355,520	37	9,609		
Total	677,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 16,760 yang lebih besar dari F tabel 3,25 ($16,760 > 3,25$) pada tingkat signifikansi 0,05, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima; dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pada Tabel 11 menunjukkan temuan penelitian uji koefisien determinasi parsial (R²) dengan menggunakan SPSS versi 27, sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (R²) *Zero-Order*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10,845	3,437				
Disiplin Kerja (X1)	0,392	0,098	0,545	0,659	0,548	0,475
Lingkungan Kerja (X2)	0,177	0,104	0,233	0,500	0,270	0,203

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11 diatas, nilai zero-order Disiplin Kerja (X1) mempunyai koefisien determinasi parsial sejumlah 0,659, sedangkan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,500, sehingga Disiplin Kerja menghadirkan keikutsertaan yang lebih besar pada variasi Kinerja Karyawan.

Tabel 12 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Coefficients Beta X Coeffisien Correlation	Hasil	Persentase (%)
	Zero Order		
Disiplin Kerja (X1)	0,545 x 0,659	0,359	35,9%
Lingkungan Kerja (X2)	0,233 x 0,500	0,116	11,6%
Total		0,475	47,5%

Berdasarkan Tabel 12, hasil perhitungan uji koefisien determinasi parsial (R²), variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 35,9% terhadap variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Lingkungan Kerja (X2) berkontribusi sebesar 11,6%; hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pada tabel berikut ini menunjukkan temuan penelitian untuk uji koefisien determinasi simultan (R²) dengan menggunakan SPSS versi 27, yaitu:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	0,475	0,447	3,100

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 13, hasil uji koefisien determinasi simultan diperoleh nilai *Adjusted* R Square sebesar 0,475 atau 47,5%, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 47,5% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 52,5% (100% - 47,5%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Secara parsial, variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong performa karyawan. Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja, sehingga performa karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja. Namun demikian, hasil uji simultan memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal tetap berperan dalam meningkatkan kinerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara terpadu untuk memperoleh hasil yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta dengan menggunakan model regresi linier berganda, serta data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan model tersebut, maka penelitian ini menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,989 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lalu berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta. Ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 1,708 < t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,096 > 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta. Hal ini terlihat dari nilai $f_{hitung} 16,760 > f_{tabel} 3,25$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,475 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,5%.

Referensi

- Abidin, I., Yafiz, M., & Harahap, M. I. (2023). *Pengaruh Pendapatan Dan Pola Konsumsi Terhadap Kesejahteraan Petani Tomat Di Desa Bulan Baru Kabupaten Karo*. 8(1).
<https://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabilah/article/view/254/255>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI). *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143. <https://multidisipliner.org/ijim/article/view/15/12>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2).
<https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Anindita, A., & Rahayu, W. I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Kandatel Bone Menggunakan Metode SAW. *Antivirus : Jurnal Ilmiah Teknik Informatika*, 15(1), 44–61.
<https://doi.org/10.35457/antivirus.v15i1.1358>
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Dompu Timur. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, 8(2). <https://www.academia.edu/download/96883187/147.pdf>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1).
<https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/view/2691/1915>
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263.
<https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(2).
<https://scholar.archive.org/work/c63nrk33zpejdjozire2yyv77a/access/wayback/http://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/81/pdf>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9).
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sicepat Express Batam. *JurnalValue*, 17(1), 48–57.
<https://www.academia.edu/download/112206124/1605.pdf>
- Kusmadina, B., Khairunnisa, A., & Ani. (2025). Kajian Studi Kelayakan Bisnis Melalui Pendekatan Studi Pustaka: Konsep, Metode, dan Implementasi. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(5).
<https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.; UIN Yogyakarta). <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20%28Panduan%20Praktis%20Merencanakan%2C%20Melaksa.pdf>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesehatan Propinsi Lampung. *Bisnis & Manajemen*, 12(2).
<http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>

- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ningsih, O. L., 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.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Smartindo*, 1(2). <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit Kbm Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2). <https://jos.unsoed.ac.id/index.php/jras/article/view/10792/4870>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.). CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Susanti, F., & Mulyani, C. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Iklan, Persepsi Resiko Terhadap Keputusan Pembelian di Situs Shopee Pada Konsumen Kelurahan Lubuk Buaya. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3450683&val=13365&title=Pendekatan%20Penelitian%20Pendidikan%20Metode%20Penelitian%20Kualitatif%20Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20dan%20Metode%20Penelitian%20Kombinasi%20Mixed%20Method>