

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur

Daffa Putra Cecarrio^{1*}, Rakhmat Hadi Sucipto², Tri Indah Annisa³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: daffaputrac@gmail.com

Submit: 04-07-2025 | Revisi : 13-08-2025 | Terima : 29-08-2025 | Terbit online: 04-09-2025

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan faktor esensial dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmulia Sukses Makmur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh dari 35 responden melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (nilai signifikansi 0,000; t-hitung 5,789 > t-tabel 1,692) dan lingkungan kerja (nilai signifikansi 0,000; t-hitung 6,083 > t-tabel 1,692) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 84,332 > F-tabel 3,29 ($p = 0,000$), yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,841 mengindikasikan bahwa 84,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di ranah manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

Abstract - Employee performance is an essential factor in achieving organisational goals. This study aims to examine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Sinarmulia Sukses Makmur, both partially and simultaneously. The study uses a quantitative approach with a survey method, where data was collected from 35 respondents through a questionnaire, then analysed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software version 26. The partial analysis results indicate that work discipline (significance value 0.000; t-calculated 5.789 > t-table 1.692) and work environment (significance value 0.000; t-calculated 6.083 > t-table 1.692) have a significant influence on employee performance. Simultaneously, the calculated F-value was 84.332 > F-table 3.29 ($p = 0.000$), indicating that both independent variables together have a significant effect on performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.841 indicates that 84.1% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and work environment. The results of this study emphasise the importance of consistently applying work discipline and creating a supportive work environment as strategic efforts to improve employee performance in the field of human resource management.

Keywords : Work discipline, Work environment, Employee performance

1. Pendahuluan

Dalam dinamika lingkungan kerja kontemporer, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran strategis dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Prihantini et al., 2024). Fungsi manajerial ini tidak lagi terbatas pada aspek administratif semata, tetapi telah berkembang menjadi bagian integral dari formulasi dan implementasi kebijakan strategis yang berorientasi pada penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan suportif (Muktamar et al., 2024). Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas operasionalnya, salah satunya melalui optimalisasi kinerja karyawan yang menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai keunggulan bersaing (Nur, 2024).

Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individual, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan disiplin karyawan. Disiplin kerja, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab, kedisiplinan waktu, serta komitmen terhadap tugas, terbukti memainkan peran sentral dalam mendorong produktivitas organisasi (Sinambela & Lestari, 2021) (Maskur et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif baik dari aspek fisik maupun non-fisik berkorelasi positif dengan semangat kerja, kenyamanan psikologis, dan kreativitas karyawan yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan



produktivitas kerja (Putri et al., 2025) (Adela Putri et al., 2022). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap kedua faktor tersebut menjadi penting dalam upaya peningkatan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai wujud konkret dari komitmen karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten di lingkungan kerja. Menurut Maskur et al. (2024), disiplin mencakup dua aspek utama, yaitu kesadaran dan kemauan. Kesadaran mencerminkan kepatuhan yang muncul secara sukarela karena pemahaman terhadap tanggung jawab, sedangkan kemauan merujuk pada kesiapan individu untuk menjalankan aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan penghargaan terhadap etika dan nilai-nilai sosial di lingkungan organisasi.

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan performa individu, karena secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya tingkat kedisiplinan karyawan memiliki hubungan yang searah dengan peningkatan kualitas hasil kerja yang dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Estiana et al. (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas hasil kerja, di mana karyawan yang mematuhi aturan, konsisten dalam penyelesaian tugas, dan memiliki kesadaran tanggung jawab cenderung memberikan output yang lebih efektif dan efisien.

Di sisi lain, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Secara umum, lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Darmadi, 2020). Aspek-aspek tersebut meliputi perlengkapan kerja, kondisi fisik lingkungan, serta metode kerja yang digunakan dalam organisasi. Ketiganya berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang mendukung atau menghambat, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam konteks kerja tim.

Lingkungan kerja yang nyaman dan positif terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, memperkuat komitmen, serta mendorong kinerja individu dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Winarsih et al. (2020), menggarisbawahi bahwa fasilitas fisik yang baik dan hubungan sosial yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja produktif yang berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk baik dari segi kondisi fisik yang tidak memadai maupun suasana psikososial yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi kerja karyawan secara signifikan. Kondisi ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas hasil kerja, menurunkan produktivitas (Dinata et al., 2024).

PT Sinarmulia Sukses Makmur, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor ritel elektronik dan berlokasi di Jakarta Barat, menaruh perhatian besar terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan guna mencapai target perusahaan secara optimal. Meskipun pencapaian saat ini menunjukkan hasil yang cukup baik, perusahaan melihat masih adanya ruang perbaikan yang dapat dioptimalkan melalui penguatan faktor-faktor pendukung kinerja, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur, baik secara parsial maupun simultan. Dengan mengacu pada temuan penelitian sebelumnya dan kondisi aktual di perusahaan, diharapkan studi ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada asumsi bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Darmawan (2022), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan komitmen karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin ini tercermin dari perilaku karyawan yang konsisten hadir tepat waktu, menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, serta menjaga etika kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan kondusif. Beberapa indikator disiplin kerja menurut Khaeruman et al. (2021) sebagai berikut : 1) Kehadiran tepat waktu, 2) Kepatuhan terhadap aturan perusahaan, 3) Penggunaan Waktu, 4) Tanggung jawab.

Thalibana (2022) menjabarkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat di lingkungan sekitar pekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, dapat mempengaruhi cara mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor-faktor tersebut mencakup kondisi ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, suhu, hubungan antarpegawai, serta dukungan manajerial, yang secara keseluruhan dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja menurut Khaeruman et al. (2021) sebagai berikut : 1) Lingkungan Kerja Fisik (Fasilitas Kerja), 2) Lingkungan Kerja Non-Fisik (Suasana Kerja).

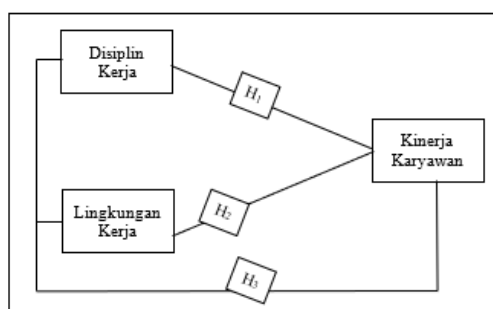
Menurut Silaen et al. (2021), kinerja karyawan digambarkan sebagai capaian seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerjanya. Pencapaian ini tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun beberapa indikator kinerja karyawan menurut Tarmizi & Hutasuht (2021) sebagai berikut : 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3)

Ketepatan Waktu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis analisis statistik. Menurut Creswell & Creswell (2018), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui perumusan hipotesis yang mencerminkan arah dan kekuatan hubungan tersebut.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur dengan menggunakan media Google Form. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden karena jumlahnya yang relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh (Sucipto, 2025).

Setelah data terkumpul, teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas) serta analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kerangka penelitian disajikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Didasarkan pada Gambar 1, menunjukkan kerangka konseptual penelitian yang mengilustrasikan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga hipotesis yang diuji, yaitu:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model ini menegaskan bahwa kedua variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dihipotesiskan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur (Sanaky, 2021). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) yang dihitung dengan rumus $df = n - 2 = 35 - 2 = 33 = 0.3388$. Suatu data dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel (0,338). Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil ($<$) dari r tabel tersebut, maka data dianggap tidak valid. Berikut ialah hasil uji validitas beberapa variabel:

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Sig(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.670	0.338	0,000	Valid
X1.2	0.837	0.338	0,000	Valid
X1.3	0.861	0.338	0,000	Valid
X1.4	0.859	0.338	0,000	Valid
X1.5	0.812	0.338	0,000	Valid
X1.6	0.907	0.338	0,000	Valid
X1.7	0.923	0.338	0,000	Valid
X1.8	0.896	0.338	0,000	Valid
X1.9	0.692	0.338	0,000	Valid
X1.10	0.888	0.338	0,000	Valid
X1.11	0.865	0.338	0,000	Valid
X1.12	0.927	0.338	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel (0.338), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Sig(2-tailed)	Keterangan
X2.1	0.691	0.338	0,000	Valid
X2.2	0.872	0.338	0,000	Valid
X2.3	0.901	0.338	0,000	Valid
X2.4	0.886	0.338	0,000	Valid
X2.5	0.906	0.338	0,000	Valid
X2.6	0.962	0.338	0,000	Valid
X2.7	0.898	0.338	0,000	Valid
X2.8	0.951	0.338	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel (0.338), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Sig(2-tailed)	Keterangan
Y1	0.818	0.338	0,000	Valid
Y2	0.818	0.338	0,000	Valid
Y3	0.915	0.338	0,000	Valid
Y4	0.877	0.338	0,000	Valid
Y5	0.811	0.338	0,000	Valid
Y6	0.965	0.338	0,000	Valid
Y7	0.866	0.338	0,000	Valid
Y8	0.806	0.338	0,000	Valid
Y9	0.947	0.338	0,000	Valid
Y10	0.887	0.338	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel (0.338), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

3.1.2. Uji Realibilitas

Salah satu ukuran yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Ukuran ini sangat tepat diterapkan apabila instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert. Apabila suatu variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka variabel tersebut dapat dianggap reliabel, artinya instrumen tersebut konsisten dalam melakukan pengukuran (Taherdoost, 2018). Adapun hasil uji realibilitas sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	12

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 lebih besar dari 0,600 (0,963 > 0,600), sehingga pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	8

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,960 lebih besar dari 0,600 (0,960 > 0,600), sehingga pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

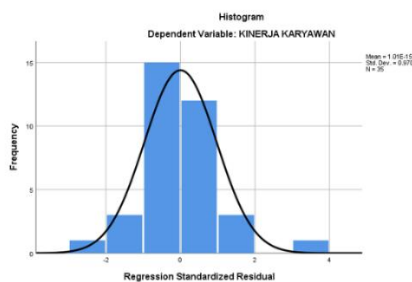
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 lebih besar dari 0,600 (0,963 > 0,600), sehingga pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

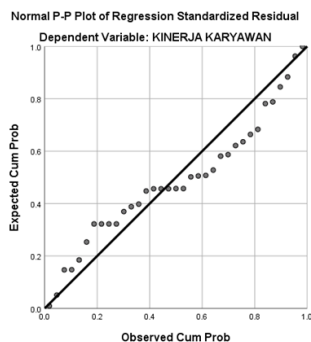
3.2.1. Uji Normalitas

Agar hasil uji asumsi klasik valid, data harus berdistribusi normal. Normalitas dapat diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan Probability Plot. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dinyatakan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ (Purba et al., 2021). Pada histogram, data normal ditunjukkan oleh kurva lonceng yang simetris, sedangkan pada Probability Plot, data dikatakan normal jika titik-titik mengikuti garis diagonal secara konsisten. Uji Normalitas sebagai berikut :



Gambar 2. Grafik Histogram

Grafik histogram pada gambar 2, grafik menunjukkan distribusi residual membentuk kurva lonceng yang simetris, sehingga data cenderung terdistribusi normal.



Gambar 3. Normal Probability Plot

Grafik Normal P-P Plot pada gambar 3, titik-titik residual sebagian besar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati normal.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93191638
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.140
	Negative	-.146
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 7 menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,058 ($> 0,05$), sehingga data terdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

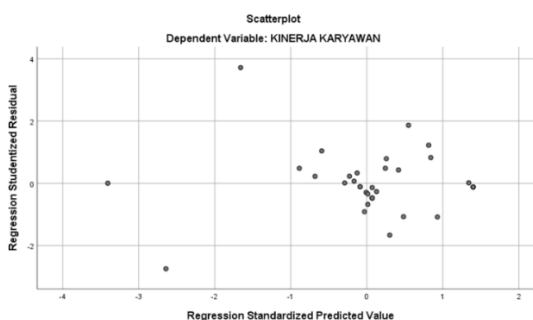
Pengujian heteroskedastisitas bertujuan mendeteksi apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas) atau tidak (heteroskedastisitas) (Aditiya et al., 2023). Salah satu metode yang digunakan adalah uji Spearman's Rho, di mana jika nilai *Sig. 2-tailed* $< 0,05$, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai *Sig. 2-tailed* $\geq 0,05$, maka model bebas dari gejala tersebut. Selain itu, scatterplot antara nilai prediksi dan residual juga dapat digunakan. Jika sebaran titik acak tanpa pola tertentu, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Robustin, 2023). Hasil uji ditampilkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Spearman's Rho

Correlations			Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.477**	.143
		Sig. (2-tailed)	.	.004	.411
		N	35	35	35
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.477**	1.000	-.169
		Sig. (2-tailed)	.004	.	.330
		N	35	35	35
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.143	-.169	1.000
		Sig. (2-tailed)	.411	.330	.
		N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Spearman's Rho pada table 8, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,411 dan untuk Lingkungan Kerja adalah 0,330. Karena kedua nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan scatterplot pada gambar 4, titik-titik tersebar acak di sekitar garis nol tanpa pola tertentu, menunjukkan bahwa varians residual konstan dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi korelasi tinggi antar variabel independen yang dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Hasil uji sebagai berikut :

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.661	1.512
Lingkungan Kerja	.661	1.512

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas pada tabel 9, nilai Tolerance sebesar 0,661 dan VIF 1,512 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Dengan demikian, kedua variabel independen dapat digunakan bersama dalam model regresi.

3.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik dalam bentuk regresi linear sederhana (satu variabel) maupun berganda (lebih dari satu variabel). Dalam penelitian ini mengadopsi dua variabel independen, yakni disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Analisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, hasilnya ditsmpilkan pada Tabel 10.

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.654	2.829		1.999	.054
	Disiplin Kerja	.388	.067	.503	5.789	.000
	Lingkungan Kerja	.535	.088	.528	6.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan analisis regresinya ialah : $Y = 5.654 + 0.388X_1 + 0.535X_2$ (1)

Dari persamaan (1) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (5,654): Jika Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 5,654.
2. Dari tabel, nilai probabilitas (Sig.) atau *p-value* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:
 - Disiplin Kerja: $0,000 < 0,05$
 - Lingkungan Kerja: $0,000 < 0,05$
3. Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
4. Disiplin Kerja ($X_1 = 0,388$): Setiap peningkatan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,388, jika variabel lain tetap.
5. Lingkungan Kerja ($X_2 = 0,535$): Setiap peningkatan 1 satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,535, jika variabel lain tetap.

3.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik untuk menentukan apakah data sampel cukup kuat mendukung atau menolak dugaan (hipotesis) tentang populasi. Uji ini membantu menilai apakah temuan bersifat signifikan secara statistik atau hanya kebetulan, sehingga menjadi dasar pengambilan keputusan ilmiah.

3.4.1. Uji T (Parsial)

Uji signifikansi t (parsial) dilakukan menggunakan SPSS versi 26, dengan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.999	.054
	Disiplin Kerja	5.789	.000
	Lingkungan Kerja	6.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didasarkan pada hasil uji t pada tabel 11, diketahui bahwa t-hitung variabel Disiplin Kerja 5,789 dan t-hitung 6,083 variabel Lingkungan Kerja. Untuk mengetahui t-tabel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus : $T = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, T-tabel = 1,691

Maka dapat disimpulkan bahwa, Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung $5,789 > t\text{-tabel } 1,691$ dan sig. $0,016 < 0,05$, serta Lingkungan Kerja (X_2) memiliki t-hitung $6,083 > t\text{-tabel } 1,691$ dan sig. $0,000 < 0,05$. Artinya, pada PT Sinarmulia Sukses Makmur, variabel Y dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh X_1 dan X_2 .

Disiplin Kerja (X_1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

- Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki t-hitung $5,789 > t\text{-tabel } 1,692$ dan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga **H1 diterima**. Artinya, Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

- Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memiliki t-hitung $6,083 > t\text{-tabel } 1,692$ dan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga **H2 diterima**. Artinya, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam regresi linear berganda. Uji simultan mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menilai kelayakan model regresi (*goodness of fit*) (Ghozali, 2018). Pengujian pada $\alpha = 0,05$ menyatakan hipotesis diterima jika $\text{sig.} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sehingga model dianggap layak untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1540.474	2	770.237	84.332	.000 ^b
1	Residual	292.269	32	9.133		
	Total	1832.743	34			

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 84,332. Pengujian ini dilakukan melalui tabel ANOVA dengan membandingkan nilai signifikansi serta F_{hitung} dengan F_{tabel} untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Diketahui bahwa nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 32$ adalah 3,29.

Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) :

- Nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$ ($84,332 > 3,29$), menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, **H3 diterima**.

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil R^2 sebagai berikut :

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.831	3.022

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

Berdasarkan tabel 13 menyatakan bahwa, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa sebesar 83,1% variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel independen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja di PT Sinarmulia Sukses Makmur sebesar 84,1%, sementara sisanya dipengaruhi variabel lainnya sebesar 16,9% ($100\% - 83,1\%$).

3.6. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, diperoleh hasil dari serangkaian uji statistik, yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel Disiplin Kerja indikator yang membuat pengaruh signifikan diantaranya ialah tanggung jawab dalam kehadiran kerja menempati skor tertinggi dengan (skor rata-rata 4,26), disusul oleh kesadaran akan pentingnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (skor rata-rata 4,20). Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja faktor yang membuat pengaruh signifikan diantaranya ialah faktor sosial seperti sikap ramah dan saling menghargai antar rekan kerja (skor rata-rata 3,86), sementara keterbukaan dan sikap saling membantu (skor rata-rata 3,80). Hasil uji statistik deskriptif inilah memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinarmulia Sukses Makmur.

4. Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinarmulia Sukses Makmur menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja terbukti signifikan meningkatkan kinerja, didukung oleh nilai t hitung 5,789 dan $p\text{-value}$ 0,000, yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,321 dan $p\text{-value}$ 0,000, yang berarti pengaruh tersebut sangat kuat dan tidak terjadi secara kebetulan. Secara simultan, kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung 84,332 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, kedua faktor ini bersama-sama sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sinarmulia Sukses Makmur.

Referensi

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design Fifth Edition. In *Writing Center Talk over Time*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. 3(1), 240–247.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Dinata, C., Putra, M. V. E., & Candra, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung*. 14(3), 23–33.
- 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>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Maskur, M., Wahidin, M. N., & Primawan, M. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (Issue 112).
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Nur, M. (2024). YUME : *Journal of Management Pengaruh Pelatihan , Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara*. 7(3), 1273–1287.
- Prihantini, I., Maulama, H., Ichwandani, R. D., Ma, M., Ariyani, J. E., Listiyani, R. A., Dwijayanti, R. A., Putra, F. R., Abi, A., & Assidiq, S. (2024). <http://jibaku.unw.ac.id>. 3(1), 46–60.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Putri, K. I., Khan, M. A., Bukhari, E., & Sudiantini, D. (2025). *Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Inti Pantja Press Industri*. 1, 378–401.
- Robustin, T. P. (2023). Atribut Destinasi Dan Kepuasan Wisatawan Pada Wisata Siti Sundari Lumajang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 177–188. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i1.439>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sucipto, R. H. (2025). *Metode Penelitian Bisnis*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Taherdoost, H. (2018). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Tarmizi, A., & Hutasuht, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272>