

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AULIA TEKNIK MANDIRI KOTA DEPOK

Fitri Rahmawati

Universitas Bina Sarana Informatika
ftrrhmw24@gmail.com

Eigis Yani Pramularso

Universitas Bina Sarana Informatika
eigis.eyp@bsi.ac.id

Hardani

Universitas Bina Sarana Informatika
hardani.hdn@bsi.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is vital for the growth of a company. Several factors influence this performance, including employee work discipline and the work environment that fosters development and efficiency. This study aims to evaluate the impact of work discipline and the work environment on employee performance at PT Aulia Teknik Mandiri in Depok City. Primary data was collected through interviews and questionnaires. The study population consists of 40 employees, with the sample including all 40 respondents selected using saturated sampling techniques. Hypothesis testing was conducted using multiple regression analysis with SPSS version 25. The results indicate that work discipline significantly affects employee performance on a partial basis. Additionally, the work environment also has a significant impact on employee performance. Collectively, both work discipline and the work environment significantly influence employee performance at PT Aulia Teknik Mandiri in Depok City.

Keywords: Work discipline, work environment, employee performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat signifikan dalam pengembangan perusahaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya disiplin kerja karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok. Penelitian ini menggunakan data primer, metode yang digunakan yaitu metode wawancara dan metode kuisioner dengan jumlah populasi penelitian ini sebanyak 40 karyawan dan pengambilan sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis

dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok.

Kata kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa ini kemajuan dalam bisnis sangat pesat perusahaan diharapkan terus mengembangkan kinerjanya. Untuk memastikan kelangsungan dan daya saing bisnis setiap perusahaan tentu mempunyai manajemen yang efektif untuk mengelola operasional secara keseluruhan. Salah satu fungsi operasional yang ada adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjadi sebuah komponen terpenting dalam menjalankan operasional suatu perusahaan dan sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan sangat terkait dengan peranan divisi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Divisi sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi karyawan agar mencapai kinerja optimal. Banyak pekerja tidak mencapai standar kerja perusahaan sehingga perlu perhatian penting bagi divisi sumber daya manusia untuk memberikan arahan dan perbaikan kedepannya.

Disiplin kerja salah satu komponen terpenting guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan selalu melibatkan aspek disiplin kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan perlu memegang pandangan terhadap perilaku disiplin kerja agar menjamin peningkatan kualitas pekerja sehingga dalam menjalankan pekerjaannya menjadi efektif sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak besar dengan kinerja karyawan. Selain sebagai tempat untuk bekerja, lingkungan kerja juga berperan sebagai faktor penentu dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja mereka. Dalam kondisi lingkungan kerja yang positif karyawan dapat meningkatkan kreativitas dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, terdapat sebagian unsur yang memengaruhi kinerja karyawan kondisi lingkungan kerja menjadi perhatian yang dapat menjadi tantangan bagi perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang aman serta menyenangkan.

PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok perusahaan yang bergerak dibidang Jasa khususnya fabrikasi tangki. Terkait disiplin kerja dari hasil wawancara dan observasi dari

salah satu karyawan bagian administrasi yang bernama Ibu Ceysia Desta Aulia Putri yang dilakukan di PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok dapat diketahui disiplin kerja di perusahaan ini Tingkat kedisiplinan pekerja masih rendah, dengan banyak karyawan yang kerap kali terlambat datang dan pergi lebih awal. Selain itu juga masih banyak karyawan yang tidak memakai alat keselamatan dalam bekerja. Sedangkan terkait lingkungan kerja di PT Aulia Teknik Mandiri Depok permasalahan yang dihadapi berupa kurangnya fasilitas seperti alat bengkel yang masih kurang lengkap, kurangnya pencahayaan pada ruang kerja, dan suara bising dari mesin kerja yang digunakan juga bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Hasil penelitian oleh Estiana et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Horiguchi Engineering Indonesia. Sebaliknya, Mufida et al. (2021) menemukan hasil yang berbeda, di mana disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sedangkan lingkungan kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, secara simultan, baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Karoseri Meizam Body Repair). Dengan latar belakang tersebut dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aulia Teknik Mandiri, Kota Depok."

TELAAH LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin ialah keadaan di mana pekerja mempunyai perilaku yang sesuai peraturan serta ketentuan perilaku yang diterima oleh organisasi. Ini merupakan sikap di mana individu atau kelompok bersedia patuh pada aturan yang telah ditetapkan (Irawan et al., 2021). Disiplin kerja dalam organisasi sektor publik (pemerintah) maupun swasta harus menerapkan kebijakan disiplin pada karyawannya karena disiplin merupakan tonggak penopang keberhasilan tujuan perusahaan atau organisasi (Ichsan et al., 2020). Disiplin adalah suatu kunci kesuksesan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan serta kewajibannya. Sinambela dalam (Estiana et al., 2023). Sebagian pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai perilaku individu ataupun kelompok yang mematuhi aturan juga prosedur, baik yang tercantum secara tertulis atau tidak. Menurut Sinambela dalam (Putri & Pradana, 2021) indikator dalam disiplin kerja yaitu: konsistensi kehadiran, kesiagaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, Kepatuhan terhadap standar, norma kerja.

Lingkungan Kerja

Seluruh fasilitas dan perlengkapan yang berada di tempat kerja memengaruhi cara pekerja melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja menciptakan hubungan kerja yang baik, yang membuat pekerja terhubung dengan lingkungan (Suryadi & Yusuf, 2022). Bagian syarat guna memperbaiki kinerja organisasi ialah terciptanya lingkungan kerja yang nyaman atau menyenangkan. Ini bisa dicapai melalui komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Perusahaan juga perlu menciptakan tingkat kepercayaan yang tinggi antara atasan dan karyawan sehingga saling menjaga (W Enny, 2019). Apabila Lingkungan kerja karyawan menyenangkan, Kinerja mereka akan meningkat, yang akan menguntungkan perusahaan begitu pula sebaliknya. Hubungan antar karyawan, baik sesama karyawan, bersama atasan, dan sebagai kelompok, adalah salah satu faktor lingkungan kerja (Elviana, 2023). Berdasarkan sebagian pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor yang berada di sekeliling pekerja dan dapat memberi pengaruh pada cara mereka melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan.. Indikator Lingkungan Kerja berdasarkan pendapat Sedarmayanti dalam (Sari, 2019) adalah: cahaya ataupun penerangan, sirkulasi udara di tempat kerja, gangguan suara pada lingkungan kerja, aroma tidak nyaman ditempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada pencapaian hasil oleh seorang karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan standar atau persyaratan yang berlaku untuk posisi tersebut. Robbin dalam (Budiyanto et al., 2020). Kinerja perusahaan mengacu pada tingkat pencapaian hasil yang menyokong pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simanjuntak dalam (Suryadi & Yusuf, 2022). Namun, seperti yang dijelaskan oleh Dale dalam (Ichsan et al., 2020) kinerja perusahaan ialah tingkat perolehan hasil dari penyelesaian tugas yang mempunyai tujuan guna meningkatkan kinerja perusahaan ataupun organisasi secara keseluruhan, yang mencakup kinerja individu serta kelompok kerja perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja bisa didefinisikan sebagai proses menuju tujuan perusahaan serta hasil dari kerja sumber daya manusia di dalamnya, yang mencerminkan efektivitas serta efisiensi organisasi untuk meraih hasil yang diinginkan. Indikator kinerja karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela dalam (Badriyah & Syahputra, 2022) yaitu standar kerja, tingkat produksi, kewajiban, koordinasi, proaktif.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel dari seluruh Karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok. Dalam penelitian ini, populasi ialah ruang lingkup umum yang memuat atas objek maupun partisipan yang telah ditentukan peneliti guna dipahami serta berikutnya sampai pada Kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok sebanyak 40 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti memakai metode sampling jenuh yang dikatakan saat keseluruhan anggota populasi menjadi sampel yaitu seluruh karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok. Pada penelitian ini sumber data adalah dengan menggunakan data primer. Data primer dari penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner penelitian kepada seluruh karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok. Teknik Analisis yang dilakukan mencakup pengujian kuesioner melalui validitas dan reliabilitas pada dimensi variabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, serta analisis koefisien determinasi dengan dukungan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang diselenggarakan melalui taraf signifikansi 5% memakai SPSS melibatkan 40 subjek. Nilai r hitung dari uji validitas (item yang dikoreksi – korelasi total) dari uji validitas mempunyai nilai besar dibanding nilai r tabel yang ditentukan dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$. Dengan $n = 40$, maka $df = 38$, dan nilai r tabel adalah 0,3120. Oleh karena itu, setiap pertanyaan dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja yang dipergunakan pada penelitian ini dapat dianggap valid karena asil menunjukkan bahwa item pernyataan diasumsikan valid bila nilai korelasi r hitung $>$ dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas diselenggarakan untuk mengevaluasi konsistensi kuisisioner, yang mengukur stabilitas variabel. Sebuah variabel dianggap reliabel jika koefisien Cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan akan ditampilkan di bawah ini::

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,874	>	0,60	Realiable
Lingkungan Kerja (X2)	0,842	>	0,60	Realiable
Kinerja Karyawan	0,790	>	0,60	Realiable

Source : Data primer yang diolah, 2024

Hasil tersebut ditarik kesimpulan bahwasanya ketiga variabel memenuhi persyaratan dan memiliki reliabilitas yang sempurna. Ini adalah hasil dari fakta bahwa tiap-tiap variabel mempunyai cronbach alpha yang cukup tinggi, yakni $> 0,60$.

Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan mendapati apakah data pada variabel dependen mengikuti distribusi normal. Ini dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov harus $>$ dari 0,05. Berikut adalah hasil dari pengujian tersebut

**Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55200987
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.047
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Source : Hasil Olahan Software SPSS 25

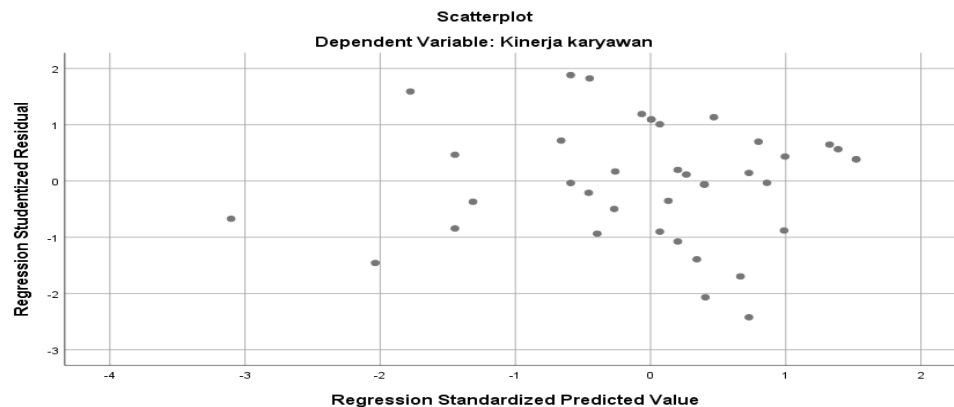
Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kolomogorov- smirnov sebanyak $0,200 > 0,05$, maka model regresi pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari keliru pengganggu tidak tetap ataupun tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok

heteroskedastisitas, dapat diperhatikan sebaran titik-titik di sekitar garis nol pada sumbu Y pada grafik scatterplot. Berikut adalah hasil dari pengujian tersebut:



Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil di atas menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak menciptakan pola tertentu serta menyebar bahwa dan atas angka nol pada sumbu Y dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas pada PT. Aulia Teknik Mandiri Kota Depok.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan korelasi antara variabel bebas dalam sebuah model regresi. Model regresi yang efektif sesungguhnya tidak mengalami multikolinearitas di antara variabel bebasnya. untuk meyakinkan tidak terdapatnya multikolinearitas dalam model regresi adalah ketika nilai tolerance lebih besar dari ($>$) 0,1 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari ($<$) 10. Berikut ini hasil dari pengujian multikolinearitas yang tersedia dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja	.445	2.250
	Lingkungan kerja	.445	2.250

^a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai yakni: untuk Disiplin Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X2), nilai tolerance adalah $0,445 > 0,1$, serta nilai VIF adalah $2,250 < 10$. Perihal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut bersifat mandiri dan tidak ada masalah multikolinearitas. Oleh sebab itu, model regresi ini layak untuk diuji.

Uji Linearitas

Uji Linearitas guna menentukan bagaimana variabel dalam penelitian ini mempunyai ikatan linear secara signifikan ataupun tidak. Menurut kriteria pengambilan keputusan, data menunjukkan hubungan linear bila nilai signifikansi untuk linearitas $> 0,05$; sebaliknya, bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak menunjukkan hubungan linear sama sekali.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	152.608	11	13.873	3.618	.003
		Linearity	139.455	1	139.455	36.368	.000
		Deviation from Linearity	13.153	10	1.315	.343	.961
	Within Groups		107.367	28	3.835		
	Total		259.975	39			

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	187.350	10	18.735	7.481	.000
		Linearity	149.786	1	149.786	59.811	.000
		Deviation from Linearity	37.564	9	4.174	1.667	.143
	Within Groups		72.625	29	2.504		
	Total		259.975	39			

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Hasil menunjukkan uji linearitas nilai signifikansi sebanyak 0,961, yang menunjukkan bahwa ($0,961 > 0,05$), sehingga signifikansi $> 0,05$. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya antara disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan linear.

Pada linearitas lingkungan kerja (X2) nilai signifikansi sebanyak 0,143, yang menunjukkan bahwa $(0,143 > 0,05)$, sehingga signifikansi $> 0,05$. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan linear

Uji Analisis Regresi Berganda

Agar mendapati seberapa besar variabel dependen, yakni kinerja karyawan, dipengaruhi oleh variabel independen, analisis regresi linear digunakan. Hasil pengujian yakni:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.625	2.328		1.127	.267
	Disiplin Kerja	.275	.109	.375	2.530	.016
	Lingkungan Kerja	.405	.125	.480	3.236	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya ada hubungan antar variabel. Disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan persamaan

$$Y = 2.625 + 0,275 X_1 + 0,405 X_2$$

1. Konstanta (a) 2.625 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat bila variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja tetap (sama dengan 0).
2. Kenaikan nilai disiplin kerja 0,275 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,275
3. Kenaikan nilai lingkungan kerja 0,405 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,405

Uji t

Uji t dipergunakan untuk menilai apakah terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). pada uji ini menggunakan rumus $t = \text{tabel } t(a;n-k) = 0,05 ; 37 = 1,687$ t tabel.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.625	2.328		1.127	.267
	Disiplin Kerja	.275	.109	.375	2.530	.016
	Lingkungan Kerja	.405	.125	.480	3.236	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Hasil pengujian berupa hasil untuk nilai t tabel untuk variabel X1 dan X2 adalah 1,687 dengan signifikansi X1 yaitu 0,016. Artinya memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,530 > 1,687$) serta nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,016 < 0,05$), sehingga hipotesis H1 dapat diterima. Sementara itu, untuk variabel X2, nilai signifikan ialah 0,003 melalui t hitung sebanyak 3,236. Perihal ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,236 > 1,687$) serta nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga hipotesis H2 dapat diterima.

Uji F

Uji F guna menguji apakah variabel disiplin kerja (X1) serta variabel lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji F. Berikut hasil uji F tersebut

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.034	2	83.017	32.698	.000 ^b
	Residual	93.941	37	2.539		
	Total	259.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Dari hasil tersebut bahwa nilai F hitung kinerja yakni 32.698 serta nilai Sig. yakni 0.000, karena kinerja F hitung > dari F tabel ($32.698 > 3,25$) serta nilai Sig. kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis H3 dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi simultan kira-kira dari nol sampai satu. Tujuannya adalah untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Y). Hasil pengujian dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 9. Hasil uji Koesfisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.619	1.593
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan kerja				

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Dari tabel di atas, ditemukan nilai koefisien determinasi (R^2) sebanyak 0,639, Artinya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebanyak 63,9%. Sisanya, sebanyak 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok

Hasil dari analisis regresi berganda berpengaruh positif artinya disiplin kerja naik, maka kinerja karyawan di PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok juga mengalami peningkatan. Sedangkan hasil uji t memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > dari t tabel ($2,530 > 1,687$) serta nilai signifikansi < 0,05 ($0,016 < 0,05$), Artinya disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok.

Hasil penelitian ini menunjang kesimpulan dari studi sebelumnya yang oleh peneliti lain yaitu (Estiana et al., 2023), (Firman et al., 2023), dan (Rismawati et al., 2022) . Adapun peneliti yang mendapat hasil yang berbeda oleh (Yoga et al., 2019) dan (Abidin & Budiono, 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok

Hasil dari analisis regresi berganda berpengaruh positif artinya lingkungan kerja naik, maka kinerja karyawan di PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok juga mengalami peningkatan. Sedangkan hasil uji t memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,236 > 1,687$) serta nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$), Artinya lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok

Hasil penelitian ini menunjang pendapat yang dibuat oleh (Estiana et al., 2023), (Firman et al., 2023), serta (Rismawati et al., 2022) . Adapun peneliti yang mendapat hasil yang berbeda oleh (Yoga et al., 2019) dan (Abidin & Budiono, 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok

Hasil dari analisis regresi berganda berpengaruh positif artinya disiplin kerja lingkungan kerja naik, maka kinerja karyawan di PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok juga mengalami peningkatan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($32,698 > 3,25$) serta nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Ini memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan PT Aulia Teknik Mandiri Kota Depok sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja serta lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjang pendapat yang dibuat oleh (Estiana et al., 2023), (Firman et al., 2023), dan (Rismawati et al., 2022) . Adapun peneliti yang mendapatkan hasil yang berbeda oleh (Yoga et al., 2019) dan (Abidin & Budiono, 2023)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja mempunyai pengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) sebanyak 0,639, bahwasanya disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 63,9%, sementara sisanya sebanyak 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Terkait disiplin kerja, perusahaan diharapkan terus mempertahankan kehadiran karyawan di tempat kerja setiap hari dengan meningkatkan kehadiran tepat waktu guna menjalankan disiplin sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Terkait lingkungan kerja sebaiknya perusahaan terus menjaga sirkulasi udara yang baik karena sangat penting untuk memastikan bahwasanya karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Selain itu, perlu meningkatkan fasilitas yang ada dan melakukan perbaikan jika ada kendala teknis, misalnya dengan memperbarui sistem pendinginan seperti peningkatan penggunaan AC sehingga ruangan kerja menjadi lebih nyaman lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember*. 1(1), 183–196.
- Badriyah, K., & Syahputra, E. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan* <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/223%0Ahttps://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/download/223/198>
- Budiyanto, Mochklas, E., & Mochmad. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82–99. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.609>
- 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>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi*, 10(2), 158–164.
- Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan Pt Gracia Pharmindo. *E-Proceeding of Management*,

8(4), 3640–3648. [http://repository.unbari.ac.id/318/1/Silvia Wulandari.pdf](http://repository.unbari.ac.id/318/1/Silvia%20Wulandari.pdf)

- Rismawati, Pratiwi, A., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Qa/Qc Pt. Nidec Sankyo Precision Indonesia - Bekasi. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 10–22.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitati Kualitatif. In *Metode Penelitian Kuantitati Kualitatif* (Vol. 6, Issue 1). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf><http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1>
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17123>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., & Setiadi, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(1), 105–115.