

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MWD BOY BERSATU.

Muhamad Anas Saifudin¹⁾, Imam Baidlowi²⁾, Agoes Hadi Poernomo³⁾
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit
email : anassaifudin29@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the most important thing in the development of a company. Therefore, research needs to be carried out at PT. MWD Boy Bersatu operates in construction and electrical with the aim of improving employee performance. Researchers want to analyze the influence of work discipline and work environment on employee job satisfaction at PT. MWD Boys United. Both partial and partial.

This research is a quantitative type of research. The population in this study was 52 people. The sample usage technique in this research is a saturated sampling technique where samples are taken by including all members of the population as research samples. The sample in this research was all employees of PT. MWD Boy Bersatu numbered 52 people. This research is included in quantitative correlational research where the analysis method in this research is a descriptive analysis method using questionnaires. Data analysis in this study used SPSS 25 to present the results of the t test, F test and multiple linear regression equations.

The results of the research show from the t test that the work discipline variable has a significant influence on employee performance and the work environment variable has a significant relationship with employee performance. In the F test it is known that there is a simultaneous influence between work discipline and the work environment on employee performance.

Keywords: *Work discipline, work environment and employee performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian pada PT. MWD Boy Bersatu yang bergerak pada konstruksi dan elektrikal dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti ingin menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. MWD Boy Bersatu. Baik secara parsial maupun parsial.

Penelitian ini adalah penelitian berjenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Teknik penggunaan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dimana pengambilan sampel dengan cara mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MWD Boy Bersatu berjumlah 52 orang. Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional kuantitatif dimana metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif menggunakan angket atau kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 untuk

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

mengemukakan hasil uji t, Uji F dan persamaan regresi linier berganda.

Hasil penelitian di ketahui dari uji t bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Disetiap perusahaan pastinya tidak hanya menginginkan sumber daya manusia yang bagus dan juga terampil, tetapi pasti mengharapkan para karyawan bisa bekerja dengan giat dan diharapkan bisa mencapai hasil yang optimal tanpa menyebabkan masalah. Permasalahan kinerja karyawan juga terjadi pada PT. MWD Boy Bersatu. Banyak karyawan yang kinerjanya naik turun sehingga hasil kerja juga kurang maksimal. Naik turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyak faktor. Setelah dilakukan observasi sederhana oleh ternyata faktor tersebut terletak pada disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Sebagai langkah awal, peneliti akan melakukan wawancara singkat kepada 10 orang karyawan PT. MWD Boy Bersatu mengenai kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dari 10 orang karyawan, 6 orang menjawab bahwa kinerja mereka naik turun tergantung situasi. 7 dari 10 orang karyawan menjelaskan bahwa mereka kurang disiplin karena pembagian jam kerja yang kadang tidak menentu sesuai dengan banyaknya orderan. 8 dari 10 orang menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja bagus dan mendukung dalam artian tidak ada yang saling menyalahkan, perasaan yang bahagia maka kinerja akan meningkat. Pendapat tersebut juga dibenarkan oleh pemilik perusahaan bahwa memang terkadang disiplin kerja yang kurang dan lingkungan yang tak menentu membuat kinerja karyawan menjadi tidak stabil.

Dari permasalahan yang telah diungkapkan oleh karyawan dan pemilik perusahaan, maka penulis tertarik mengambil judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT MWD Boy Bersatu. Penelitian ini menarik dikarenakan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik pada PT. MWD Boy Bersatu terhadap kinerja karyawan.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap hormat yang ditunjukkan kepada peraturan yang ada di perusahaan, yang bisa membuat menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan di perusahaan (Siddiqi, 2024). Disiplin kerja merupakan sebuah usaha yang diberikan oleh perusahaan untuk menjalankan peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan (Gatty, 2024).

Dari beberapa pendapat di atas bisa disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku seseorang yang memiliki niat untuk mentaati semua peraturan yang telah ada berdasarkan kesadaran diri seseorang untuk menyesuaikan terhadap peraturan dalam perusahaan. Disiplin disini menunjukkan untuk menjauhi semua larangan yang ada.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di tempat kerja di perusahaan atau organisasi yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sehingga bisa memperoleh hasil kerja secara maksimal, oleh karena itu lingkungan kerja terdapat fasilitas yang bisa mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan untuk meningkatkan kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan (Khanafi & Chalimah, 2023). Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat dimana ada sejumlah kelompok pekerjaan yang didalamnya ada fasilitas pendukung untuk bisa mencapai tujuan sebuah perusahaan (Darma, 2016).

Dari pendapat beberapa ahli di atas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi tugas-

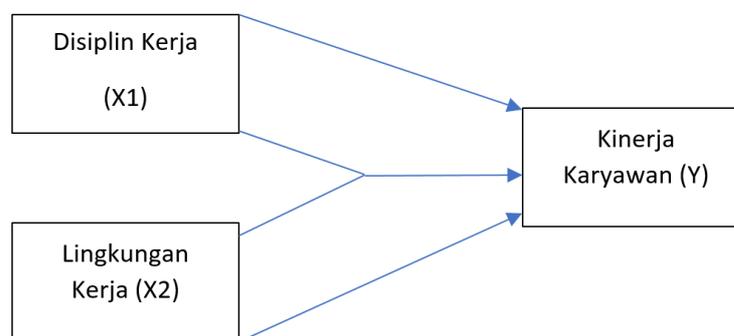
tugas yang diberikan.
3. **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan dengan baik pada waktu dan tempat perusahaan tempat bekerja (Ni Komang Ari Sastra Yani, 2023). Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan tugas dan kewajibannya saat bekerja (Purba et al., 2023).

Kinerja karyawan cara kerja karyawan sesuai dengan berbagai kondisi yang dialami karyawan dan hasilnya terpengaruh dari cara kerja mereka tersebut, terkadang bisa baik dan juga bisa buruk (Ananda & Hadi, 2023).

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan

4. Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT MWD Boy Bersatu

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT MWD Boy Bersatu

H3 = Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT MWD Boy Bersatu

C. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Proses perencanaan dalam penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah, pemilihan kerangka konseptual masalah penelitian dan untuk perumusan hipotesa. Desain dalam perencanaan penelitian bertujuan untuk bisa melaksanakan penelitian ini, sehingga bisa ditemukan sebuah logika, baik itu dalam pengujian hipotesa maupun dalam kesimpulan. Desain penelitian yang digunakan adalah kausalitas. Penelitian kausalitas (Sihotang, 2023) merupakan penelitian yang dibuat untuk meneliti adanya kemungkinan hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Dalam desain ini biasanya hubungan sebab akibat antar variabel sudah bisa diprediksi, sehingga peneliti bisa menyebutkan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan juga variabel terikat.

Penelitian kuantitatif (Yusri, 2020) merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan

2. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara kuesioner atau hasil dari wawancara penelitian

b. **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tersebut. Data sekunder berasal dari buku-buku manajemen sumber daya manusia, laporan penelitian terdahulu dan jurnal yang berkaitan.

3. **Populasi**

Populasi yang diambil dari penelitian ini berjumlah 30 orang yaitu semua Staff di PT MWD Boy Bersatu

4. **Sampel**

Yusri (Yusri, 2020) teknik sampel jenuh digunakan apabila semua anggota populasi bisa digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi relatif kecil. Alasan menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi relatif kecil, maka dari itu sampel penelitian ini menggunakan semua anggota karyawan PT MWD Boy Bersatu sebanyak 30 orang.

5. **Teknik Pengumpulan Data**

a. **Kuesioner**

Seperti yang dijelaskan oleh Farid (Wajdi et al., 2024) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan pertanyaan kepada para responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 36 orang. Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner yang bersifat tertutup, yaitu kuesioner dengan pertanyaan sedemikian rupa sehingga responden terbatas dalam memberikan jawabannya saja.

b. **Wawancara**

Farid (Wajdi et al., 2024) menjelaskan tentang wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pertukaran informasi dengan cara tanya jawab sehingga dapatkah mendapatkan informasi tertentu.

c. **Pedoman Dokumen**

Instrumen dokumentasi dalam penelitian ini akan digunakan untuk mengumpulkan informasi melalui dokumen, laporan, arsip, dan catatan resmi yang relevan di PT. MWD Boy Bersatu. Ini membantu memberikan konteks dan latar belakang yang mendukung hasil penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Responden

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Posisi Kerja

Posisi	Responden	Presentase
Admin	1 orang	1,8 %
Karyawan	51 orang	98,2 %
Total	52 orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang posisinya karyawan dalam perusahaan adalah yang mendominasi yaitu 98,2 % atau sekitar 51 orang. Dengan dominasi karyawan diharapkan responden mampu mengisi pernyataan sesuai dengan kondisi lapangan.

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase
19 -25 tahun	8 orang	15,4 %

26 – 49 tahun	32 orang	61,5 %
> 49 tahun	12 orang	23,1 %
Total	52 orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 26-49 tahun adalah responden yang paling mendominasi dalam penelitian ini yaitu 32 orang atau sekitar 61,5 %. Rentang usia tersebut diharapkan mampu menjawab pertanyaan dengan sesuai dengan cara pikirnya yang cepat tanggap.

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	responden	Presentase
Laki - laki	48 orang	92,3 %
Perempuan	4 orang	7,7 %
Total	52 orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki adalah yang mendominasi dengan jumlah 92,3 % yaitu 48 orang. Responden laki – laki yang mendominasi diharapkan mampu mengisi pernyataan dengan baik karena mereka adalah karyawan yang terjun langsung ke lapangan dan yang bekerja dengan kurun waktu yang lebih lama.

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	responden	Presentase
D1,D2,D3,S1,S2,S3	1 Orang	1,9 %
SD / Sederajat	11 orang	21,2 %
SMP / Sederajat	19 orang	36,5 %
SMA / Sederajat	21 orang	40,4 %
Total	52 orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA / sederajat adalah yang mendominasi dengan jumlah 40,4 % yaitu 21 orang. Jumlah responden yang pendidikan terakhirnya diatas SMA / sederajat diharapkan mampu menjawab pertanyaan dengan pengetahuan yang lebih baik.

2. Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,413	0,230	Valid
X1.2	0,409	0,230	Valid
X1.3	0,439	0,230	Valid
X1.4	0,384	0,230	Valid
X1.5	0,504	0,230	Valid
X1.6	0,440	0,230	Valid
X1.7	0,581	0,230	Valid
X1.8	0,504	0,230	Valid
X1.9	0,421	0,230	Valid
X1.10	0,437	0,230	Valid

Dari tabel di atas dijabarkan hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja dengan 10 butir kuesioner yang dikembangkan dari indikator. Jika nilai r hitung dari kesepuluh pernyataan tersebut adalah > 0,230 pada $\alpha=5%$ maka seluruh butir kuesioner disipling kerja semua dikatakan valid dan dapat dipercaya dalam mengambil data penelitian.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,543	0,230	Valid
X2.2	0,592	0,230	Valid
X2.3	0,623	0,230	Valid
X2.4	0,371	0,230	Valid
X2.5	0,471	0,230	Valid
X2.6	0,624	0,230	Valid
X2.7	0,445	0,230	Valid
X2.8	0,643	0,230	Valid
X2.9	0,653	0,230	Valid
X2.10	0,644	0,230	Valid
X2.11	0,522	0,230	Valid
X2.12	0,498	0,230	Valid

Dari tabel di atas dijabarkan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja kerja dengan 12 butir kuesioner yang dikembangkan dari indikator. Jika nilai r hitung dari keenam pernyataan tersebut adalah $> 0,230$ pada $\alpha=5\%$, maka seluruh butir kuesioner lingkungan kerja dikatakan valid dan dapat dipercaya dalam mengambil data penelitian.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,482	0,230	Valid
Y.2	0,545	0,230	Valid
Y.3	0,488	0,230	Valid
Y.4	0,440	0,230	Valid
Y.5	0,563	0,230	Valid
Y.6	0,430	0,230	Valid
Y.7	0,500	0,230	Valid
Y.8	0,499	0,230	Valid
Y.9	0,367	0,230	Valid
Y.10	0,609	0,230	Valid
Y.11	0,403	0,230	Valid
Y.12	0,475	0,320	Valid

Dari tabel di atas dijabarkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dengan 12 butir kuesioner yang dikembangkan dari indikator. Jika nilai r hitung dari kesebelas pernyataan tersebut adalah $> 0,232$ pada $\alpha=5\%$ maka seluruh butir kuesioner kinerja karyawan dikatakan valid dan dapat dipercaya dalam mengambil data penelitian.

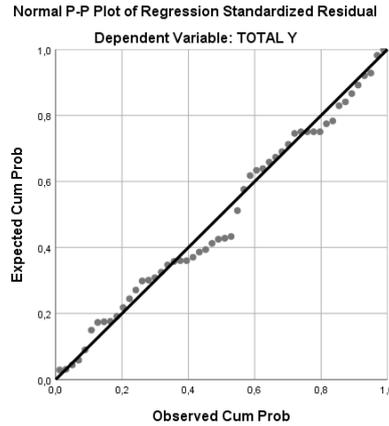
3. Uji Reliabilitas

Tabel 8 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,761	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,868	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,812	Reliabel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* dari semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari batas *Cronbach's Alpha* atau 0,60. Dengan demikian seluruh item kuesioner untuk X₁, X₂ dan Y dinyatakan reliabel untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

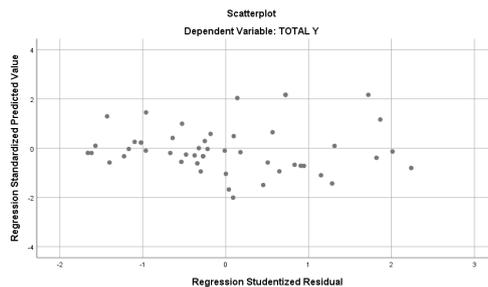
4. Uji Normalitas



Gambar 2 Diagram Normal Probability Plot

Berdasarkan diagram di atas, terlihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar sumbu diagonal mengikuti arah sumbu, maka model regresi ini memenuhi syarat uji normalitas dan bisa disimpulkan berdistribusi normal.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa gambar tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y . Dari gambar diatas, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan masukan variabel bebas (independen) yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

6. Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Uji Hasil Multikolinieritas

No.	Variabel	Toleransi	VIF
1	Disiplin kerja (X1)	0,559	1,789
2	Lingkungan kerja (X2)	0,559	1,789

Hasil dari uji multikolinieritas di peroleh hasil output data di dapatkan bahwa Nilai tolerance dari ketiga variabel disipling kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan adalah di atas 0,10, jadi bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Nilai VIF variabel disiplin kerja (X1) yaitu 1,789 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 1,789. Karena nilai VIF dari ketiga variabel tersebut < 10, ini berarti tidak terjadi masalah dengan multikolinieritas. Dalam penelitian ini juga menyimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

7. Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,748 ^a	0,559	0,541	3,42521	2,154

Berdasarkan tabel output "Model Summary" di atas, diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2,154. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel durbin watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k ; N). Adapun jumlah variabel adalah 3 atau "k" = 3, sementara jumlah sampel atau "N" = 52, maka (k ; N) = (3; 52).

Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi nilai tabel durbin watson. Maka ditemukan nilai dL sebesar 1.433 dan dU sebesar 1.676. dL dan dU didapat dari tabel Durbin Watson pada signifikansi 5 %.

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2,154 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,757 dan kurang dari (4-dU) dimana 4-1,675= 2,324. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, berarti tidak terjadi autokorelasi dan penelitian dapat dilanjutkan.

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta
Konstanta	12,138	4,773	
X1	0,604	0,149	0,515
X2	0,256	0,109	0,299

Untuk mengetahui persamaan regresi berganda dapat dilihat dengan tabel *coefficients* diatas. Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,138 + 0,604 X_1 + 0,256 X_2 + 4,773$$

Dari persamaan regresi linier berganda, maka koefisien regresi untuk masing – masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

$\beta = 12,138$: Merupakan nilai konstanta, konstanta sebesar 12,138 artinya jika Disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan terjadi peningkatan sebesar 12,138.

X₁ = 0,604 : Koefisien Regresi X1 sebesar 0,604 artinya jika disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,604, dengan anggapan bahwa X2 tetap.

X₂ = 0,256 : Koefisien Regresi X2 sebesar 0,256 artinya jika lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,256, dengan anggapan bahwa X1 tetap.

e = 4,773 : Nilai standar eror, artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS ini memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 4,773.

9. Uji Parsial (t)

Tabel 12 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,138	4,773		2,543	0,014		
	TOTAL X1	0,604	0,149	0,515	4,057	0,000	0,559	1,789
	TOTAL X2	0,256	0,109	0,299	2,354	0,023	0,559	1,789

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan hasil tabel *coefficients^a* di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Terlihat pada output SPSS 25 kolom *coefficients^a* model 1 terdapat nilai sig. dari X1 yaitu 0,000. Nilai sig. tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), jadi dapat disimpulkan X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Kesimpulan akhirnya adalah disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Terlihat pada Output SPSS 25 kolom *coefficients^a* model 1 terdapat nilai sig. dari X2 adalah 0,023. Nilai sig. tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), jadi dapat disimpulkan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Kesimpulan akhirnya adalah Lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

10. Uji Hipotesis Simultan

Tabel 13 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728,108	2	364,054	31,031	,000 ^b
	Residual	574,873	49	11,732		
	Total	1302,981	51			

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 dan angka 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel X adalah simultan.

11. Koefisien Determinasi

Tabel 14 Model Summary Uji R2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,748 ^a	0,559	0,541	3,42521	2,154

Berdasarkan hasil Uji R2 dalam tabel model summary R Square menunjukkan angka 0,541 atau setara dengan 54,1 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 54,1 %. Sedangkan sisanya 45,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Kesimpulan yang dapat ditarik mengenai Uji adjusted r square adalah nilai Adjusted R Square adalah mendekati 1, jadi semua variabel X (X1 dan X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Y.

12. Pembahasan

Pada uji t terlihat pada output SPSS 25 kolom *coefficients^a* model 1 terdapat nilai sig. dari X1 yaitu 0,000. Nilai sig. tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), jadi dapat disimpulkan X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Kesimpulan akhirnya adalah disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan di PT MWD Boy Bersatu Mojokerto.

Terlihat pada Output SPSS 25 kolom *coefficients^a* model 1 terdapat nilai sig. dari X2 adalah 0,000. Nilai sig. tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), jadi dapat disimpulkan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Kesimpulan akhirnya adalah disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan di PT MWD Boy Bersatu Mojokerto.

Berdasarkan tabel annova spss 25, Nilai signifikansi untuk pengaruh komunikasi interpersonal (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 dan angka 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel X adalah simultan. Kesimpulan terakhirnya adalah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi interpersonal (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT MWD Boy Bersatu Mojokerto.

E. KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan dan pembahasan yang dilakukan maka dari penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT MWD Boy Bersatu.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT MWD Boy Bersatu.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT MWD Boy Bersatu.

F. REFERENCE

- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600.
- Darma, A. C. I. P. (2016). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dinamika Global Nusantara*.
- Gatty, I. (2024). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Baregbeg Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis sebagai lokasi rencana Tabel 1 Data Persentase Kehadiran Pegawai Kantor Desa Baregbeg Kecamatan Lakbok Sumber : Kantor Desa Bare*. 3(2).
- Khanafi, A., & Chalimah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review). *Senesis*, 1(1), 91–102. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1690>
- Ni Komang Ari Sastra Yani. (2023). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 4, 410–421.
- Purba, Y. P. R., Mirahardikusuma, A. B., Al Hakim, A. A., Purnamasari, L., & Anshori, M. I.

- (2023). Pengalaman Karyawan : Cara Menarik Bakat , Mempertahankan. *Jimek : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 38–54.
- Siddiqi, M. Z. (2024). *Optimalisasi Sop Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Mitra Usaha Bahari*.
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*.
<http://www.nber.org/papers/w16019>
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwanti, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Praktik. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).