

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. JAMAL HANDY CRAFT RAJAPOLAH TASIKMALAYA)

Ricky Hermayanto<sup>1\*</sup>, Aldi Muhammad Arhasy<sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Magister Manajemen, STIE Latifah Mubarakiyah, Tasikmalaya

\*email Koresponden: [ayahricky@gmail.com](mailto:ayahricky@gmail.com)

### Abstract

The aim of this study was to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya either partially or simultaneously. The sample in this study were 45 people. Data processing using Multiple Linear Regression. The research results show that: 1). Partially it is known that the work environment, with employee performance, obtained an R calculated value of 0.860 in the interval 0.80 – 1.000, thus a very strong relationship between variables X1 and Y. The results of the correlation test obtained an R-value of 0.880 and a coefficient of determination (R<sup>2</sup>) 0.880 or 77.4%, while the remaining 22.60% is influenced by other factors. Whereas X2 and Y obtained an R-calculated value 0.913 in the interval 0.80 – 1.000, thus a very strong relationship between the variables X2 and Y. The results of the correlation test obtained an R-value 0.880 and a coefficient of determination (R<sup>2</sup>) value of 0.886 or 78, 50%, while the rest is influenced by other factors. 2). Simultaneously it is known that the variables X1, X2, and Y obtained an R-calculated value 0.897 in the interval 0.80 – 1.000, thus there is a very strong relationship between the variables. Furthermore, the results were supported by the results of the correlation test which obtained an R-value 0.897 and a coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.805 or 80.50%, while the remaining 19.50% was influenced by other factors.

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

### Abstrak:

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja, dengan kinerja karyawan diperoleh nilai R hitung sebesar 0,860 berada pada interval 0,80 – 1,000, dengan demikian hubungan sangat kuat antara variabel X1 dengan Y. Hasil uji korelasi memperoleh nilai R sebesar 0,880 dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,880 atau 77,4 %, sedangkan sisanya sebesar 22,60% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan X2 dengan Y diperoleh nilai R hitung sebesar 0,913 berada pada interval 0,80 – 1,000, dengan demikian hubungan sangat kuat antara variabel X2 dengan Y. Hasil uji korelasi memperoleh nilai R sebesar 0,880 dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,886 atau 78,50 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. 2). Secara simultan diketahui bahwa variabel X1, X2 dan Y diperoleh nilai R hitung sebesar 0,897 berada pada interval 0,80 – 1,000, dengan demikian terdapat hubungan sangat kuat antara variabel. Selanjutnya hasil tersebut didukung dengan hasil uji korelasi yang memperoleh nilai R sebesar

0,897 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805 atau 80,50 %, sedangkan sisanya 19,50 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 1. LATAR BELAKANG

Prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Hariandja (2001) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan.

Ciptoringnum (2013) mengatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2002) mengemukakan “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sehingga Sumber Daya Manusia dalam hal ini berperan sangat penting.

Di Kabupaten Tasikmalaya terdapat sebuah perusahaan yang bernama CV Jamal Handy Craft Rajapolah yang bergerak dalam industri kerajinan. Selanjutnya hal yang menjadi menarik berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan yang menjadi sumber informasi dan diperoleh gambaran tentang kinerja karyawan akhir-akhir ini yaitu bahwa menurunnya kinerja karyawan pada CV. Jamal Handy Craft dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini sesuai pendapat dari Nitisemito (2002) bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, serta tersedianya fasilitas untuk karyawan. Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dan dilakukan oleh karyawannya. Menurut pendapat Siagian (2014) bahwa disiplin kerja adalah, tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sedangkan menurut Rivai (2005) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Masalah disiplin kerja perlu mendapat perhatian salah satunya, belum adanya presensi tertulis ini tentu akan menimbulkan celah bagi karyawan untuk melakukan tindakan indiscipliner.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah adanya karyawan terlalu menganggap dirinya dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai belum mampu bekerja secara baik. Dengan kata lain, terdapat rendahnya normalisasi pegawai dalam lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pegawai sewaktu pekerja melakukan tugasnya, keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja dalam rangka menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk

memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Selanjutnya pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cirebon. Kemudian pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Priyo (2014) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya. Selanjutnya pada penelitian Hidayat (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan.

Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Mangkunegara (2004) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. sedangkan Menurut Hasibuan (2007) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Penelitian ini didasarkan pada adanya ketertarikan penulis untuk mengkaji pengaruh variable lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan meneliti secara mendalam. Dengan demikian, ditentukan juga rumusan masalah sebagai berikut “Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan?”

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran atau mix method. Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009) penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan dua metode sekaligus, yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian mix method atau campuran ini digunakan untuk meneliti data dengan diawali statistical data lalu di ikuti oleh data yang bersifat deskriptif (Moleong, 2007; Sugiyono, 2012).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya yang berjumlah 45 orang. Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Sedangkan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 45 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sujarweni (2019) menyatakan bahwa “sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yaitu data yang langsung diperoleh dari subjek penelitian dan diikuti oleh studi dokumentasi dari lokasi penelitian. Sedangkan dalam pengumpulan data penulis mengumpulkan data dengan cara Observasi, Kuisisioner/angket, Wawancara, dan Studi Dokumentasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa alat uji statistic yang biasanya digunakan dalam penelitian ini, salah satunya adalah alat analisis regresi berganda. Metode analisis data merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan akan diolah daalam rangka menjawab masalah (Sugiyono, 2017).

### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2016) bahwa “Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu pertanyaan (kuisoner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas digunakan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} - \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, maka dianalisis dengan menggunakan cronbach’s alpha yaitu dengan rumus Arikunto (2014) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

## 3. Uji MSI (Method of Successive Internal)

Mentransformasikan data ordinal gunanya untuk memenuhi sebagai syarat analisis parametris yang mana data peneliti berskala ordinal. Penulis menggunakan rumus Method Of Successive Interval, Ridwan dan Sunarto, (2013):

$$“T_i = 50 + 10 \frac{(x_i - \bar{X})}{s}$$

## 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis perkiraan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat dapat digunakan rumus Riduwan dan Akdon (2015) sebagai berikut:

$$“Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta y jika X=0

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

e = Error

## 5. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat atau lemahnya pengaruh antar variabel maka menggunakan analisis koefisien korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$R_{X_1X_2y}$  = Koefisien korelasi simultan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap y

## 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap peningkatan atau penurunan variabel Y dapat ditentukan dengan rumus Riduwan dan Akdon, (2015) koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kp = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Besarnya koefisien tertentu

R = Nilai koefisien kolerasi.

7. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji t ini menggunakan rumus Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Nilai uji t
- r = Koefisien korelasi hasil r hitung
- n = Jumlah sampel
- r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

b. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji signifikansi dengan cara membandingkan F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub> dengan rumus menurut Sugiyono 2016, sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda
- n = Jumlah anggota sampel
- k = Jumlah variabel independent

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang ditunjukkan adalah:

- Jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> dan mulai signifikansi <0,05 maka H<sub>o</sub> ditolak
- Jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansi >0,05 maka H<sub>o</sub> diterima”

8. Hipotesis

Ho: Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya.

Ha: Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya.

9. Pengukuran Instrumen Penelitian

Bentuk instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena social dengan asumsi sekurang-kurangnya skala data ordinal.

Tabel 1 Skala Penilaian

No.	Keterangan	Skor Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen dinyatakan valid jika nilai Pearson Correlation Product Moment lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%  $\alpha = 5\%$ ,  $dk = n-k-1$ , dimana  $k$  adalah variabel independen dan 1 adalah variabel dependen jadi  $dk = 45-1-1=43$  maka untuk  $r(0,05;43)$  adalah sebesar 0,294. Dan jika nilai Correlation Product Moment lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tersebut tidak valid.

Uji validitas terhadap item pernyataan bahwa dari semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data secara natural, tidak mengada-ada dengan kata lain dapat ditunjukkan dalam tabel 2.

**Table 2**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	Item 1	0,427	0,294	Valid
	Item 2	0,723		Valid
	Item 3	0,717		Valid
	Item 4	0,509		Valid
	Item 5	0,336		Valid
	Item 6	0,774		Valid
	Item 7	0,668		Valid
Disiplin Kerja (X2)	Item 1	0,396	0,294	Valid
	Item 2	0,779		Valid
	Item 3	0,434		Valid
	Item 4	0,488		Valid
	Item 5	0,837		Valid
	Item 6	0,458		Valid
	Item 7	0,598		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,516	0,294	Valid
	Item 2	0,774		Valid
	Item 3	0,501		Valid
	Item 4	0,399		Valid
	Item 5	0,391		Valid
	Item 6	0,784		Valid
	Item 7	0,592		Valid

Sumber: Data Primer. 2023. Diolah dengan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menggunakan SPSS v.25, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang diajukan dan bahwa yang tercantum dalam kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, artinya tepat sesuai dengan tujuan penelitian, dibuktikan juga oleh nilai  $r_{hitung}$ , dan dari setiap item pernyataan dapat disimpulkan bahwa lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 95% yaitu sebesar 0,294.

Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan terhadap item pernyataan bahwa dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu pernyataan bahwa

dalam kuesioner penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berikut merupakan hasil perhitungan uji reliabilitas, yaitu :

**Tabel 3**  
**Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Variabel Y**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Nilai $r_{tabel}$	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1),	0,686	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,655	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,639	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer. 2023. Diolah dengan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 3 uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan bahwa dari kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Pada penelitian ini untuk pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila hasil perhitungan KS dengan Sig.(2-tailed) > 0,05 berarti distribusi sampel normal. Sedangkan, Apabila hasil perhitungan KS dengan Sig.(2-tailed) < 0,05 berarti distribusi sampel tidak normal. Berikut merupakan hasil perhitungan dari uji normalitas:

**Tabel. 4**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,45607324
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,051
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,745
Asymp. Sig. (2-tailed)		,636

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS.25 for windows

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat diketahui hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.sig. sebesar 0,636 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dilakukan juga uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1,906	2,421		,787	,435	-2,976	6,787					
,395	,191	,404	2,065	,045	,009	,781	,880	,300	,139	,118	8,444
,522	,202	,506	2,586	,013	,115	,929	,886	,367	,174	,118	8,444

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS.25 for windows

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu lingkungan Kerja, dan disiplin kerja yang memiliki nilai VIF < 10 yaitu 8,444 dan Tolerance > 0,1 yaitu 0,118. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas, dengan persamaan  $Y = 1,906 + 0,395X_1 + 0,522 X_2$ .

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas maka dilakukan indentifikasi nilai pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Untuk melihat bentuk korelasi antar variabel dengan persamaan regresi tersebut secara perhitungan manual maka nilai a dan b harus ditentukan terlebih dahulu:

**Tabel 6**  
**Koefisien Korelasi Variabel X1, X2 dan Variabel (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,906	2,421		,787	,435
Lingkungan Kerja	,395	,191	,404	2,065	,045
Disiplin Kerja	,522	,202	,506	2,586	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS V.25

Berdasarkan tabel 6 pada kolom B nilai konstanta adalah 1,906 Sedangkan nilai Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,395 dan nilai Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,522. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 1,906 + 0,395 X_1 + 0,522 X_2$$

Persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan beberapa hal. Dari model penelitian dan tabel coefficients di atas memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,906 artinya jika Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya adalah konstan, maka Kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1,906.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,395 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,395.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,522 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,522. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar variable. Semakin naik Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja karyawan.

Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk menentukan besarnya koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,805 \times 100\%$$

$$KD = 80,50 \%$$

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,897 artinya sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Karyawan CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya sebesar 80,50 %, sedangkan sisanya sebesar 19,50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan uji statistic, penelitian ini selanjutnya melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap Variabel ( $Y$ ) secara parsial. Dalam menguji hipotesis ini menggunakan uji t. Dengan hasil dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,086	2,411		1,695	,097
	Lingkungan Kerja	,860	,070	,880	12,287	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,086 dan  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel t-test dengan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (df/dk)  $n - 2 = 45 - 2 = 43$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,68107. Artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,086 > 1,68107$ ). Maka keputusan pengujian adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini berarti bahwa Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya.

Hasil tersebut didukung dengan hasil uji korelasi yang memperoleh nilai r sebesar 0,880 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,880 atau 77,40 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
1,877	2,509		,748	,458
,913	,072	,886	12,687	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,877 dan  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel t-test dengan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (df/dk)  $n - 2 = 45 - 2 = 43$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,68107. Artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,877 > 1,68107$ ). Maka keputusan pengujian adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini berarti bahwa

Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut didukung dengan hasil uji korelasi yang memperoleh nilai r sebesar 0,880 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,886 atau 78,50 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam pengujian hipotesis, dalam penelitian ini menggunakan uji F. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Apabila hasil uji  $f_{hitung} > f_{tabel}$  berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel terkait. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 diketahui sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,897 <sup>a</sup>	,805	,796	1,39692	,805	88,588	2	43	,000	1,672

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 dari hasil perhitungan SPSS.25 diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 88,588 sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,21 berarti  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Maka dapat diambil ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya.

Hasil tersebut didukung dengan hasil uji korelasi yang memperoleh nilai r sebesar 0,897 dan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805 atau 80,50 %, sedangkan sisanya sebesar 19,50 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Apabila hasil uji  $f_{hitung} > f_{tabel}$  berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel terkait. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 diketahui sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,897 <sup>a</sup>	,805	,796	1,39692	,805	88,588	2	43	,000	1,672

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10 dari hasil perhitungan SPSS.25 diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 88,588 sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,21 berarti  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Maka dapat diambil ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya. Hasil tersebut didukung dengan hasil uji korelasi yang memperoleh nilai r sebesar 0,897 dan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805 atau 80,50 %, sedangkan sisanya sebesar 19,50 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistical data, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja, dengan Kinerja Karyawan yang diperoleh nilai R hitung sebesar 0,860 berada pada interval 0,80 – 1,000, maka dengan demikian hubungan sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya. Hasil tersebut didukung dengan hasil uji korelasi yang memperoleh nilai r sebesar 0,880 dan nilai lain dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,880 atau 77,40 %, sedangkan sisanya sebesar 22,60% dipengaruhi faktor dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja, dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai R hitung sebesar 0,913 berada pada interval 0,80 – 1,000, maka dengan demikian hubungan sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya.

Selanjutnya hasil perhitungan SPSS.25 diperoleh fhitung sebesar 88,588 sedangkan ftabel sebesar 3,21 berarti fhitung > ftabel. Maka dapat diambil ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada CV. Jamal Handy Craft Rajapolah Tasikmalaya. Hasil tersebut didukung dengan hasil uji korelasi yang memperoleh nilai r sebesar 0,897 dan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805 atau 80,50 %, sedangkan sisanya sebesar 19,50 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, R. (2015). Rumus dan data dalam analisis statistika. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S. (2014). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Fattah (2015). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Skripsi: Universitas negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). Organisasi dan motivasi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara Press.
- Kartono & Kartini. (2008). Pemimpin dan kepemimpinan, Jakarta: Grafindo Perasada.
- Robins, P. Stephen, & Judge, T.A. (2009). Perilaku organisasi. Semarang: Buana Aksara Persada Press
- Soetjipto, Budi (2015). Paradigma baru sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Baru Press..
- Sugiyono (2017). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta,
- Suharyadi & Purwanto (2020). Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern. Jakarta: Salemba empat (2009).
- Sujarweni (2015). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarto, R. (2013). Pengantar statistik. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi & Suryono. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai” jurnal manajemen sumberdaya manusia. Surakarta: Universitas Slamet Riadi Press.
- Wirawan (2016). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian, Jakarta: Rajawali Pers.



Yovina, Y.V., dkk. (2019). The Influence of organizational culture, work environment and work motivation on employee discipline in PT. Jasa Marga (persero) tbk, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(5), PP 37.