

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat

Nanda Ditya¹, Mohammad Amas Lahat², Dani Chandra Utama³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}
Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480
Email: 64211650@bsi.ac.id¹, m.amas.mas@bsi.ac.id², dani.dcu@bsi.ac.id³

Submit:
19-08-2025

Revisi:
21-08-2025

Terima
31-08-2025

Terbit Online:
14-09-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Graha Selaras. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena berkaitan dengan angka dan statistik untuk menguji variabel dan hipotesis. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan yang merupakan karyawan PT Citra Graha Selaras. Peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Hasil Uji T menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil Uji F menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan karena Nilai Fhitung $61,388 > Ftabel 3,27$

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to explain the partial and simultaneous influence of work discipline and work environment variables on employee performance at PT Citra Graha Selaras. This type of research is quantitative research because it is related to numbers and statistics to test variables and hypotheses. Data processing uses the SPSS version 21 program, The population in this study amounted to 37 employees who are employees of PT Citra Graha Selaras. The researcher conducted several tests including multiple linear regression analysis, classical assumption tests, hypothesis tests and determination coefficient tests. The sampling technique used is saturated sampling. The results of the T-test show that work discipline and work environment have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.006 < 0.05$ and the results of the F-test show that the work environment and work discipline have a simultaneous effect on employee performance because the F-count value is $61,388 > F\text{-table } 3.27$

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap organisasi berupaya mengembangkan sumber daya manusianya guna mendorong kemajuan di berbagai aspek. Penelitian terkait kinerja karyawan kerap dilakukan dalam bidang sumber daya manusia, mengingat perannya yang penting dalam meningkatkan efektivitas serta sistem operasional perusahaan.

PT Citra Graha Selaras (CGS) sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor properti dan konstruksi yang memiliki beberapa segmen kegiatan usaha. Selain itu

PT Citra Graha Selaras sudah menyelesaikan beberapa proyek besar yang tentu saja hal tersebut memerlukan tahapan yang panjang serta waktu yang tidak sebentar untuk dapat terwujud secara optimal, ada proses panjang yang telah dilalui PT Citra Graha Selaras. Maka dari itu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk menyelesaikan proyek sesuai tenggat waktu dan sesuai dengan standar kualitas yang maksimal.

Menurut (Widyawati, 2021) Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat krusial dalam perkembangan perusahaan, terutama dalam mendorong karyawan untuk menerapkan disiplin diri dalam

melaksanakan tugas, baik secara individu maupun dalam tim. Salah satu indikator kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) terlihat dari sikap dan perilaku disiplin, yang sangat berkontribusi dalam membantu perusahaan mencapai kesuksesan dan meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja karyawan PT Citra Graha Selaras masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin, seperti sering terlambat masuk kerja atau tidak mematuhi prosedur operasional yang telah ditetapkan. Misalnya, masih ada karyawan yang datang ke kantor tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan, karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat untuk kepentingan pribadi dengan memperpanjang jam istirahat, serta beberapa karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang seharusnya menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan dalam aspek disiplin kerja di PT Citra Graha Selaras.

Menurut Sedarmayanti dalam (Putri Hana Salsafila et al., 2023) Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang meliputi alat dan bahan yang digunakan oleh karyawan, serta mencakup area di mana aktivitas karyawan dilakukan melalui sistem kerja yang dapat bersifat individu maupun kolaboratif. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang ada di lingkungan karyawan, termasuk kondisi ruangan kerja yang bersih, aliran udara yang baik dan pencahayaan yang optimal, serta faktor lainnya yang berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas.

Lingkungan kerja di PT Citra Graha Selaras masih perlu diperbaiki dalam beberapa aspek seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kenyamanan ruang kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal dapat mempengaruhi konsentrasi dan semangat kerja karyawan sehingga bisa berdampak negatif pada kinerja mereka.

Menurut (Ramadhan & Fitriansyah, 2022) Kinerja karyawan menjadi indikator peran serta sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan. Untuk mencapai hasil terbaik, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dengan kebijakan yang seimbang, selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas serta kewajibannya. Kenyamanan ini berasal dari lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal.

Untuk memahami bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, perlu melihat lebih dekat pada aspek-aspek spesifik yang membentuk ketiga hal tersebut. Berikut adalah indikator-indikator yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Elisa, 2022) indikator-indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :

- 1) *On Time*.
- 2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- 3) Mematuhi aturan yang telah dibuat perusahaan.

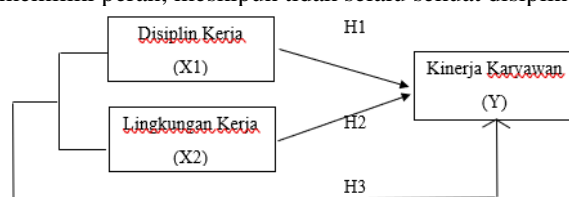
Beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu ruang
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak yang dibutuhkan.

Menurut Sutrisno dalam (Daulay et al., 2019) Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan melalui 6 indikator utama yang mencerminkan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin waktu dan absensi

Dari berbagai penelitian yang ada, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa disiplin sangat penting untuk mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Karena itu, beberapa penelitian juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak selalu signifikan. Dengan kata lain, sementara disiplin kerja adalah faktor utama yang berpartisipasi pada kinerja, lingkungan kerja juga memiliki peran, meskipun tidak selalu sekuat disiplin.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis ialah jawaban sementara dalam penelitian, di mana kebenaran dari hipotesis tersebut haruslah dilakukan pengujian. Adapun hipotesis nya :

1. H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras
 H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras
2. H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras
 H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras
3. H_0 : Disiplin kerja dan Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras
 H_3 : Disiplin kerja dan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Citra Graha Selaras selama 1 bulan mulai dari tanggal 14 April – 13 Mei 2025 Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif statistik dan alat pengumpulan datanya yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Fokus penelitian ini ada pada pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan responden sebanyak 37 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh.

Menurut Sugiyono “Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang dianalisis berbentuk angka, dan metode analisis kuantitatif digunakan untuk mengolah serta meneliti data tersebut” (Agustin et al., 2023).

Dalam penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai instrumen pengumpulan data yang disebarakan secara online kepada karyawan PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat. Selanjutnya, data tersebut diolah menggunakan SPSS versi 21 menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Dengan melakukan uji deskriptif statistik, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²) baik secara parsial dan simultan untuk menilai sejauh mana variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Skala Likert

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Netral	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data 37 responden yang merupakan pegawai PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat, terdapat 18 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 48,6%, sementara 19 responden lainnya berjenis kelamin perempuan dengan persentase 51,4%. Penelitian ini sifatnya kuantitatif, datanya didapatkan dalam bentuk angka. Tujuannya penelitian ini guna mengidentifikasi Pengaruhnya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Graha Selaras. Analisa datanya dilaksanakan memakai SPSS 21, berikut hasil uji yang dilaksanakan:

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menilai validitas kuesioner untuk setiap variabel. Pengujian ini melihatnya dari angka r hitung yang akan membandingkan angka rtable karena kriterianya yang dipakai untuk valid atau tidak ialah memakai rtable.

Jika nilai dari r hitung > rtable, pernyataannya dinyatakan valid (Ghozali, 2018) dalam (Mursidi & Karsudjono, 2023). Dalam pengujiannya ini peneliti memakai sampel 37 responden, dengan distribusi angka rtable signifikannya 0,05 ialah 0,32. Temuan pengujiannya yakni:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{table}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,705	0,324	Valid
	X1.2	0,784		
	X1.3	0,770		
	X1.4	0,445		
	X1.5	0,683		
	X1.6	0,618		
	X1.7	0,744		
	X1.8	0,802		
	X1.9	0,808		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,817	0,324	Valid
	X2.2	0,757		
	X2.3	0,756		
	X2.4	0,771		
	X2.5	0,859		
	X2.6	0,859		
	X2.7	0,895		
	X2.8	0,892		
	X2.9	0,791		
	X2.10	0,823		
	X2.11	0,775		
	X2.12	0,793		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,721	0,324	Valid
	Y.2	0,723		
	Y.3	0,823		
	Y.4	0,815		
	Y.5	0,646		
	Y.6	0,634		
	Y.7	0,732		
	Y.8	0,739		
	Y.9	0,561		
	Y.10	0,746		
	Y.11	0,729		
	Y.12	0,700		
	Y.13	0,830		
	Y.14	0,801		
	Y.15	0,857		
	Y.16	0,762		
	Y.17	0,822		
	Y.18	0,803		

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel X1,X2 dan Y valid. Dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel 0,324 dengan taraf signifikansi 0,05 untuk setiap item.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilaksanakan melihatnya reliabel atau tidaknya sebuah pernyataan yang ada pada kuesioner. Uji reabilitas dapat dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > dari nilai kriteria yaitu 0,60. Temuannya yakni:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,772	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,776	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

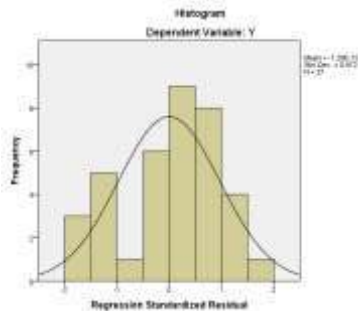
Dengan melihat hal tersebut bahwasannya disiplin kerja bernilai Cronbach's Alpha $0,772 > 0,60$, lingkungan kerja bernilai Cronbach's Alpha $0,776 > 0,60$, dan kinerja karyawan bernilai Cronbach's Alpha $0,765 >$ dari nilai kriterianya $0,60$.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji normalitas. Data dianggap normal jika mengikuti distribusi normal, yang memiliki bentuk lonceng dan simetris. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data meliputi pendekatan grafik, p-plot, dan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi pada output uji normalitas lebih $>$ dari $0,05$, maka data dianggap normal; sebaliknya, jika nilai signifikansinya $<$ dari $0,05$, data dianggap tidak normal.

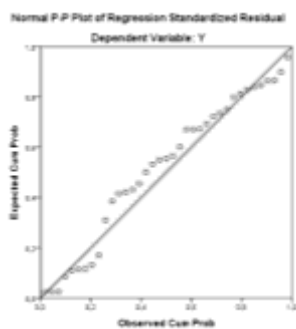
Gambar 2. Grafik Histogram



Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Berdasarkan Grafik diatas pola yang dihasilkan berbentuk pola lonceng terbalik yang menunjukkan distribusi data bersifat normal.

Gambar 3. Grafik Normal P-Plot of Regression Standardizes Residual



Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis dan mengikuti pola diagonal, yang menunjukkan bahwa nilai residual menunjukkan distribusi data yang normal.

Pengujian Kolmogorov-smirnov dipakai penentuan datanya pendistribusian normal saat nilai signifikannya $>$ dari $0,05$ dan saat nilai signifikannya $<$ dari $0,05$ datanya pendistribusian tidak normal. Temuannya yakni:

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean: .0000000 Std. Deviation: .78968053
Most Extreme Differences	Absolute: .116 Positive: .091 Negative: -.116
Kolmogorov-Smirnov Z	.706
Asymp. Sig. (2-tailed)	.702

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya nilai signifikannya yang dihasilkan $0,702 > 0,05$ hal ini nilai residualnya terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian multikolinieritas, nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap variabel independen dinyatakan, dan terdapat dua dasar untuk pengambilan keputusan.

- Nilai toleransi: Jika nilai toleransi lebih $>$ dari $0,10$, ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang terjadi.
- Nilai VIF: Jika nilai VIF $<$ dari $10,00$, ini berarti tidak ada multikolinieritas yang terdeteksi.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	15,6415,558			2,814,008		
Disiplin Kerja	.705	.324	.386	2,178,036	.203	4,933	
Lingkungan Kerja	.667	.226	.523	2,947,006	.203	4,933	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

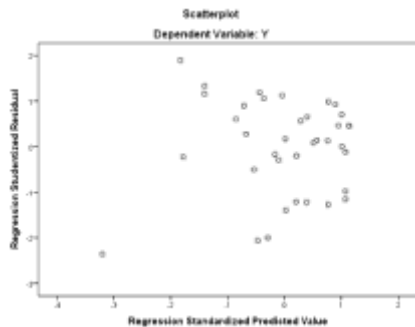
Berdasarkan hasil table tersebut, hasil perhitungan multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai toleransi dan VIF sebesar $0,203$ dan $4,933$, serta variabel lingkungan kerja mempunyai nilai toleransi dan VIF sebesar $0,203$

dan 4,933. Sehingga nilai tolerance < dari 10. Dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dengan kata lain model regresi untuk sampel secara keseluruhan terhindar dari masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode grafik berdasarkan pola titik yang diamati pada scatterplot regresi.

Gambar 4. Scatterplot



Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu atau pola yang jelas. Titik-titik tersebut terletak di atas sumbu Y dan di bawah angka 0. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan pendapat, dan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam data tersebut.

3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini berfungsi untuk mencari pengaruhnya dari dua atau lebihnya variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y). temuannya yakni:

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15,641	5,558		2,814	,008
1 Disiplin Kerja	,705	,324	,386	2,178	,036
Lingkungan Kerja	,667	,226	,523	2,947	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya *Unstandardized B* baris pertama sebagai *Constant* dan baris kedua dan ketiga sebagai variabel bebas. Persamaannya model studi yakni:

$$Y = 15,641 + 0,705 + 0,667$$

Melihat persamaannya model intepretasinya yakni:

- Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 15,641. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi X1,

dan X2, bernilai 0, maka Y secara rata-rata adalah 15,641

- Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 adalah positif sebesar 0,705. Ini menunjukkan bahwa jika X1 meningkat sebesar 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,705, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif ini mengindikasikan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 adalah positif sebesar 0,667. Ini berarti bahwa jika X2 meningkat sebesar 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,667, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Tanda positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

3.4 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh secara individual terhadap variabel dependen, dan pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai ttable dicari dari rumus $df = n - 2$, "n" artinya jumlah sampel. Maka $37 - 2 = 35 = 2,030$.

Tabel 7. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15,641	5,558		2,814	,008
1 Disiplin Kerja	,705	,324	,386	2,178	,036
Lingkungan Kerja	,667	,226	,523	2,947	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

- Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,705 dengan nilai t hitung sebesar 2,178 > dari ttable 2,030 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,036 < dari signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Graha Selaras. Maka hipotesis H1 diterima.
- Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,667 dengan nilai t hitung sebesar 2,947 > dari ttable 2,030 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,006 < dari signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Graha Selaras. Maka hipotesis H2 diterima.

2. Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk menentukan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut hasil uji F

menggunakan IBM SPSS Statistics 21. Nilai F_{table} dicari dari rumus $df_1 = k - 1$ serta $df_2 = n - k$ yang mana n adalah jumlah responden. Maka $df = 3 - 1 = 2$ serta $df_2 = 37 - 3 = 34$ maka nilai F_{table} yakni 3,27.

Gambar 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4357,590	2	2178,795	61,388	,000 ^a
Residual	1206,734	34	35,492		
Total	5564,324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Berdasarkan hasil Uji diatas dapat diketahui perolehan nilai F hitung sebesar 61,388 yang artinya > dari F tabel yaitu 3.27 dengan nilai sig sebesar 0.000 yang jauh < dari 0.05 Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama sama memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis H3 diterima pada PT Citra Graha Selaras.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel secara parsial, digunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$, yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial (X_1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,720	6,579

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Variabel disiplin kerja (X_1) 0,720 atau 72,0% , hal ini mengartikan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 72,0% pada kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat, sedangkan sisanya (100% - 72,0%), yakni 28,0% diterangkan variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial (X_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,753	,746	6,268

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 0,746 atau 74,6% , hal ini mengartikan Lingkungan kerja memiliki

kontribusi sebesar 74,6% pada kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras, sedangkan sisanya (100% - 74,6%), yakni 25,4% diterangkan variabel lainnya yang belum diteliti di penelitian ini.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,770	5,958

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 21

Berdasarkan table menjelaskan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja = 0,770 atau 77,0%, hal ini hal ini mengartikan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 77,0% pada kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat, sedangkan sisanya (100% - 77,0%), yakni 23,0% diterangkan variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

3.6 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji T), ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai

thitung untuk variabel disiplin kerja (X_1) yang mencapai 2,1178, yang < dari nilai ttable 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,036 yang < dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citra Graha Selaras.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Bagudek Tumanggor, 2021) dengan judul "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan pendapatan daerah kecamatan gunung malele Kabupaten Simalungun" dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji T), ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yang mencapai 2,947, yang > dari nilai ttable 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,006 yang < dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citra Graha Selaras.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Widiana & Heryanda, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kecamatan tembuku, kabupaten bangli” dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan (Hayat Rachman & Rastryana, 2025) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat. Pengaruh ini, berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), mencapai 77,0%. Ini berarti bahwa keberadaan disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Citra Graha Selaras.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Fajar & Maria, 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Virtus Facilities Service Area Bandung” dengan hasil penelitian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Penelitian ini terdapat Kesimpulan:

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat, dengan nilai thitung sebesar 2,178 yang lebih besar dari nilai ttable 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,036 yang kurang dari 0,05.
2. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat, dengan nilai thitung sebesar 2,947 yang lebih besar dari nilai ttable 2,030, dan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang kurang dari 0,05.
3. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki nilai Adjusted Coefficient of Determination (R^2) sebesar 77,0%. Ini berarti bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 77,0% terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat, sementara 23,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Dari kesimpulan di atas, PT Citra Graha Selaras dapat meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti berharap agar lebih memajukan disiplin kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang stabil guna meningkatkan kinerja karyawan PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat.
2. Dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pegawai harus menunjukkan perilaku yang baik agar tercipta lingkungan kerja di mana mereka dapat bekerja dengan baik.
3. Pimpinan dan karyawan harus melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk mengetahui hasil dari langkah-langkah yang diambil dalam meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak baik dan positif pada kinerja karyawan.
4. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, serta mempertimbangkan variabel-variabel moderasi atau mediasi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan menambah referensi untuk penelitian di masa mendatang.

REFERENSI

- Widyawati E. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Bus Rev.* 2021;2:1-7. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, Tri Yulaeli. The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *Int J Accounting, Manag Econ Soc Sci.* 2023;1(6):882-894. doi:10.61990/ijamesc.v1i6.112
- Ramadhan, Fitriansyah. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Res.* 2022;4(1):162-173.
- Elisa Y. Jakarta Timur Jakarta Timur. *Prosedur Adm Prod Indihome.* 2022;6(2):59-65.
- Jodie Firjatullah et al. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Manuhara Pus Penelit Ilmu Manaj Dan Bisnis.* Published online 2023. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Daulay R, Kurnia E, Maulana I. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Semin Nas Kewirausahaan.* 2019;1(1):209-218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Agustin et al. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *J Educ 05(04), 12412-12427.* Published online 2023.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.*; 2020.
- Mursidi M, Karsudjono AJ. *Pengaruh Lingkungan*

- Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimas Kharisma Banjarbaru*. Vol 10.; 2023. doi:10.31602/al-kalam.v10i2.10551
- Bagudek Tumanggor & RMG. PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manaj J Ekon*. 2021;(3(1)):42-55. doi:<https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Widiana IK, Heryanda KK. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Prospek J Manaj dan Bisnis*. 2023;5(1):132-139. doi:10.23887/pjmb.v5i1.58941
- Hayat Rachman PS, Rastryana U. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *J Manaj Ekon dan Akunt*. 2025;1(2):122-131. doi:10.63921/jmaeka.v1i2.38
- Fajar F, Maria S. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VIRTUS FACILITIES SERVICES AREA Bandung. *Portofolio J Ekon Bisnis, Manajemen, dan Akunt*. 2022;19(2):40-49. doi:10.26874/portofolio.v19i2.257