

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AL MUSLIM MART TASIKMALAYA

Ensi Susilawati¹, Mila Karmila², Ai Kusmiati Asyiah³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

ensisusilawati106@gmail.com milaakparsil@gmail.com , aikusmiati@unper.ac.id

Abstract

Human resource management holds a crucial role in every facet of a company's operations, being responsible for steering and defining strategies to achieve organizational objectives. This study aims to examine both the simultaneous and individual effects of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Al Muslim Mart employees. A quantitative research approach is applied in this study. The sample consists of a saturated sample, involving all 40 employees as respondents. Primary data is collected through questionnaires. Data testing techniques include validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. For data analysis, multiple regression analysis is employed using SPSS version 25. Data collection methods include literature review, observation, and questionnaire distribution. The findings indicate that Work Discipline and Work Environment together have a significant positive impact on Employee Performance. Furthermore, Work Discipline individually shows a significant positive effect on Employee Performance, as does the Work Environment.
Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap aspek operasional perusahaan. Mereka bertanggung jawab dalam mengarahkan dan menetapkan strategi agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Al Muslim Mart, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang diambil merupakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 40 orang karyawan dijadikan responden. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengujian data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data mencakup studi pustaka, observasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu pula dengan Lingkungan Kerja yang juga memberikan dampak positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

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

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.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/)

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan sebagai bagian inti dari organisasi memegang peranan penting dalam mencapai target yang telah ditetapkan. SDM merupakan aset paling berharga karena seluruh aktivitas operasional perusahaan sangat bergantung pada kontribusi manusia di dalamnya (Arianto, et al., 2020). Perkembangan teknologi yang pesat di era globalisasi menimbulkan tantangan manajerial yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas guna meningkatkan daya saing di tengah ketatnya persaingan bisnis, khususnya dalam industri ritel di Indonesia (Zahran, 2020). Dalam sektor ritel, pengelolaan SDM memiliki peran yang sangat signifikan untuk memastikan kelangsungan operasional dan keberhasilan perusahaan. Menurut Sitio (2020), manajemen SDM diperlukan untuk mengatur serta menyusun serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara efektif di tengah kompetisi global (Putri, et al., 2022). Kinerja karyawan yang baik merupakan indikator produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi (Jelatu, 2024). Di Al Muslim Mart Tasikmalaya, masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran disiplin seperti ketidaktepatan waktu hadir dan ketidakteraturan dalam absensi, yang secara langsung berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti pencahayaan yang kurang, suhu ruangan yang panas, serta gangguan teknis seperti komputer yang sering error, dapat menurunkan produktivitas karyawan (Sari, 2023). Lingkungan kerja non-fisik seperti komunikasi yang kurang efektif antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan juga menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal (Sedarmayanti, 2020). Berdasarkan wawancara dengan Supervisor Al Muslim Mart, diketahui bahwa berbagai permasalahan terkait disiplin dan lingkungan kerja masih menjadi tantangan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di Al Muslim Mart Tasikmalaya.”.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja adalah komitmen untuk menaati peraturan dan standar yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Afandi, 2018:78)

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, bahan, serta kondisi lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja dan pengaturan kerja yang baik, baik secara individu maupun dalam kelompok. (Sedarmayanti, 2020:21)

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir 2019:187)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian

penelitian pada Al Muslim Mart Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.164, Kelurahan Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2020:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan teknik tersebut karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga sampel penelitian berjumlah 40 orang.

Sampel

Teknik ini digunakan dalam penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

No	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X₁)				
(1)	0,478	>	0,312	Valid
(2)	0,526	>	0,312	Valid
(3)	0,606	>	0,312	Valid
(4)	0,687	>	0,312	Valid
(5)	0,653	>	0,312	Valid
(6)	0,684	>	0,312	Valid
(7)	0,609	>	0,312	Valid
(8)	0,640	>	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)				
(1)	0,751	>	0,312	Valid
(2)	0,676	>	0,312	Valid
(3)	0,779	>	0,312	Valid
(4)	0,694	>	0,312	Valid
(5)	0,719	>	0,312	Valid
(6)	0,665	>	0,312	Valid
(7)	0,498	>	0,312	Valid
(8)	0,470	>	0,312	Valid
(9)	0,522	>	0,312	Valid
(10)	0,774	>	0,312	Valid
(11)	0,648	>	0,312	Valid
(12)	0,755	>	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
(1)	0,503	>	0,312	Valid
(2)	0,532	>	0,312	Valid
(3)	0,582	>	0,312	Valid
(4)	0,491	>	0,312	Valid
(5)	0,700	>	0,312	Valid
(6)	0,732	>	0,312	Valid
(7)	0,755	>	0,312	Valid
(8)	0,834	>	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai r tabel = 0,312. Semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan nilai r hitungannya $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang mengukur kuesioner. Sebuah survei dinyatakan reliabel atau andal jika jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini konsisten atau stabil (Ghozali, 2018:85). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sedangkan jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka hasil suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Taraf <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,762	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Data dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05, dan sebaliknya, tidak normal jika signifikansinya kurang dari 0,05. (Ghozali, 2018:161).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,49641173
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,078
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.40, nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,128 $> 0,05$, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolinearitas bertujuan mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam regresi. Deteksi dilakukan dengan melihat nilai tolerance ($>0,1$) dan VIF (<10). Jika memenuhi kriteria tersebut, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,284	3,300		1,601	,118		
	DISIPLIN KERJA	,327	,157	,301	2,081	,044	,589	1,697
	LINGKUNGAN KERJA	,336	,095	,508	3,520	,001	,589	1,697

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.41, nilai tolerance untuk Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,589 > 0,1 dan VIF sebesar 1,697 < 10. Oleh karena itu, model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) menyebutkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan mendeteksi adanya perbedaan varian residual dalam regresi. Uji Spearman rho dilakukan dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Jika signifikansi > 0,05, maka model bebas dari heteroskedastisitas. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
			DISIPLIN KERJA	LINGKUNGAN KERJA	Unstandardized Residual
Spearman's rho	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,557**	,041
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,802
		N	40	40	40
	LINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	,557**	1,000	,087
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,593
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,041	,087	1,000
		Sig. (2-tailed)	,802	,593	.
		N	40	40	40

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja adalah 0,802 > 0,05 dan untuk Lingkungan Kerja adalah 0,593 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut (Handayani et al, 2020) Uji Autokorelasi adalah korelasi antar data pada waktu tertentu berkorelasi dengan nilai data selama periode waktu tertentu. Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat apakah model mengandung autokorelasi yaitu, sebuah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,738 ^a	,545	,520	3,590	1,980

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.43 dapat diketahui bahwa nilai DW 1,980. Nilai tersebut lebih besar dari -2 dan lebih kecil dari +2. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai $DW > -2$ dan $DW < +2$ artinya tidak ada autokorelasi antar variabel bebas.

Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,284	3,300		1,601	,118			
	DISIPLIN KERJA	,327	,157	,301	2,081	,044	,627	,324	,231
	LINGKUNGAN KERJA	,336	,095	,508	3,520	,001	,701	,501	,390

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Dari perhitungan Tabel 4.44 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5,284 + 0,327X_1 + 0,336X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,284 yang bernilai positif mengindikasikan adanya kontribusi dari variabel bebas. Ini berarti bahwa meskipun Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berada pada nilai nol, Kinerja Karyawan di Al Muslim Mart Tasikmalaya tetap berada di angka 5,284. Oleh karena itu, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi 0,327. Hal ini berarti, setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,327, dan sebaliknya, penurunan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,327.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,336. Artinya, setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,336. Sebaliknya, penurunan Lingkungan Kerja sebanyak 1 satuan akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,336.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 7 Analisis Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.545	.520	3,590	1,980

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Dari hasil yang tercantum pada Tabel 4.45, terlihat bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai korelasi sebesar 0,738 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini termasuk dalam kategori hubungan kuat, mengingat berada pada rentang 0,60 hingga 0,799. Dengan demikian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti memiliki kaitan yang erat dengan Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8 Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.545	.520	3,590	1,980

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Dari Tabel 4.46 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,545. Angka tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,5%, sebagaimana diperoleh dari perhitungan $KD = 0,545 \times 100\%$. Sementara itu, 45,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti pengawasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan dua faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Al Muslim Mart Tasikmalaya. Peningkatan kedua aspek tersebut sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan mencapai tingkat optimal.

Uji Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simulan

Terhadap Kinerja Karyawan Al Muslim Mart Tasikmalaya

Tabel 4. 9 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570,829	2	285,415	22,150	,000 ^b
	Residual	476,771	37	12,886		
	Total	1047,600	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis

Tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Al Muslim Mart Tasikmalaya diperoleh melalui hasil uji simultan (uji F) menggunakan software SPSS versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai F hitung sebesar 22,150 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,25. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Al Muslim Mart Tasikmalaya

Tabel 4. 10 Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,284	3,300		1,601	,118			
	DISIPLIN KERJA	,327	,157	,301	2,081	,044	,627	,324	,231
	LINGKUNGAN KERJA	,336	,095	,508	3,520	,001	,701	,501	,390

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Tabel 4.49 mencatat bahwa nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,324, yang menandakan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, peningkatan Disiplin Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan, demikian pula sebaliknya. Adapun pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diperoleh dari perhitungan $K_d = (0,324)^2 \times 100\% = 10,49\%$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Al Muslim Mart Tasikmalaya

Tabel 4. 11 Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,284	3,300		1,601	,118			
	DISIPLIN KERJA	,327	,157	,301	2,081	,044	,627	,324	,231
	LINGKUNGAN KERJA	,336	,095	,508	3,520	,001	,701	,501	,390

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.49, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,501 antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karena korelasinya bersifat positif, maka semakin baik Lingkungan Kerja,

kinerja karyawan pun cenderung meningkat, dan sebaliknya. Pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dihitung menggunakan $K_d = (0,501)^2 \times 100\% = 25\%$.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Al Muslim Mart Tasikmalaya. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh sejumlah temuan yang memberikan gambaran tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Dari hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,312). Ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 untuk semua variabel, yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dinilai konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud.

- Uji Normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (nilai signifikansi 0,128 $>$ 0,05).
- Uji Multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen, karena nilai tolerance $>$ 0,1 dan VIF $<$ 10.
- Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model bebas dari gejala heteroskedastisitas karena signifikansi $>$ 0,05.
- Uji Autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,980 yang berada dalam batas -2 hingga +2, sehingga tidak terdapat autokorelasi.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi semua persyaratan statistik, sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,284 + 0,327X_1 + 0,336X_2 + e$$

Artinya:

- Konstanta 5,284 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada angka 5,284.
- Koefisien regresi X_1 (0,327) berarti setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,327 satuan.
- Koefisien regresi X_2 (0,336) berarti setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,336 satuan.

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,738 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong kuat.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,545 berarti bahwa 54,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

a. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $22,150 > 3,25$. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Al Muslim Mart Tasikmalaya.

b. Uji Parsial (Uji t)

- Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai korelasi 0,324 dan kontribusi pengaruh sebesar 10,49%.
- Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai korelasi 0,501 dan kontribusi pengaruh sebesar 25%.

Dari kedua hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun keduanya berpengaruh signifikan, Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Al Muslim Mart Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja berada pada kategori yang cukup baik, yang turut mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang positif mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan berkontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, secara parsial, baik Disiplin Kerja maupun Lingkungan Kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kedisiplinan serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sebagai strategi untuk mendorong produktivitas karyawan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Edited by Djanurkoening. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
2. Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. A. Ihdina. Jl. Sisingamangaraja, Teladan, Medan: UISIU Press Biro Rektor Lt. 1.
3. Arianto, A., and H. Abaharis. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Minas Pagai Lumber."
4. Astuti, Cindy C. 2017. "Analisis Korelasi Untuk Mengetahui Keeratan Hubungan Antara Keaktifan Mahasiswa Dengan Hasil Belajar Akhir. JICTE." (Journal of Information and

- Computer Technology Education) 1(1):1-7.
5. **Astuti, Windi, and Ocky Sundari Rahardjo.** 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang Di Jawa Tengah." *Emba* 9 (2): 1185-96.
 6. **Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M.** 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*.
 7. **Danang, Sunyoto.** 2019. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Buku Seru.
 8. **Ghozali, and Iman.** 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
 9. **Handayani, I., Mardani, R. M., & Wahono, B.** 2020. "Pengaruh Kinerja Keuangan, Good Coprorate Goverment (GCG) Dan Laverage Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan BUMN Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018. *E MANAJEMEN*," *Jurnal Riset ManajemenPRODI* 9(1):103-17.
 10. **Hartati, and Pandi Putra.** 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare." *YUME: Journal of Management* 5 (3): 512-24. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>.
 11. **Hasibuan, and H. M.** 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara.
 12. **Hikmah Perkasa, Didin, Maria Imelda Novita Susiang, Yanthy Herawaty, Wenny Desty Febrian, . Fathihani, and Ryani Dhyhan Parashakti.** 2023. "Motivation, Work Discipline, and Satisfaction on Employee Performance of PT. Vindo Post-Pandemic Covid-19: A Proposed Study." *KnE Social Sciences* 2023:242-48. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13674>.
 13. **Hustia Anggreany.** 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1): 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
 14. **Jelatu, Herman.** 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar" 1 (1).
 15. **Kasmir.** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. 5th ed. PT Raja Grafindo Persada.
 16. **Lestari, Sri, and Dilla Afifah.** 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)." *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3 (1): 93-110.
 17. **Madjidu, Alfian, Idrus Usu, and Yakup Yakup.** 2022. "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 444-62. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>.
 18. **Mangkunegara, and Anwar P.** 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
 19. **Mauli, Monica, and Petrus Wijayanto.** 2021. "Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 5 (2): 195-203. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>.
 20. **Megawati Putri, Inthan.** 2019. "Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indah Logistik. STIA Manajemen Dan Kepelabuhan Barunawati SurabayaA." Other Thesis.