

The Influence Of Discipline And Work Environment On Employee Performance At PT Smarco Mandiri Sukses

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smarco Mandiri Sukses

Juniarti ¹⁾; Syahril Hasanuddin Pohan ²⁾; M. Haidir Alisyah Bana ³⁾

^{1,2,3)} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*

Email: ¹ juniarti@dosen.pancabudi.ac.id, ² syahril@dosen.pancabudi.ac.id

³ M.HaidirAlisyahBana@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [23 Juni 2024]

Revised [27 Juli 2025]

Accepted [29 Juli 2025]

KEYWORDS

Discipline, Work Environment And Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses. Metode pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif berupa angka-angka dan analisis statistik menggunakan SPSS Versi 26. Populasi penelitian ini seluruh karyawan tetap dan honor yang bekerja pada PT Smarco Mandiri Sukses yang berjumlah 182 orang karyawan, sedangkan teknik penarikan sampel secara Probability Sampling dengan teknik yang di pakai secara Random Sampling dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% maka sampel penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel (7.559 > 1.99897) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel (6.016 > 1.99897), dan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses dengan nilai thitung > ttabel (105.821 > 3.15). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan H1 di terima H0 di tolak. sedangkan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 76.6% dan sisanya sebesar 23.4% dijelaskan oleh variabel Independent lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

ABSTRACT

work environment on employee performance at PT Smarco Mandiri Sukses. The approach method used is a quantitative approach with a quantitative descriptive research type in the form of numbers and statistical analysis using SPSS Version 26. The population of this study is all permanent and honorary employees who work at PT Smarco Mandiri Sukses, totaling 182 employees, while the sampling technique is Probability Sampling with the technique used is Random Sampling using the Slovin formula with an error rate of 10%, so the sample of this study is 65 employees. The results of this study indicate that discipline has a positive and significant partial effect on employee performance with a calculated t value > t table (7.559 > 1.99897) and the work environment has a positive and significant partial effect on employee performance with a calculated t value > t table (6.016 > 1.99897), and simultaneously discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT Smarco Mandiri Sukses with a calculated f value > ft table (105.821 > 3.15). The results of this study indicate that H1 is partially and simultaneously accepted and H0 is rejected. The resulting coefficient of determination is 76.6%, with the remaining 23.4% explained by other independent variables not examined in this study.

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian pada masa kini membuat perusahaan-perusahaan memperhatikan strategi yang digunakan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi produk, distribusi produk dan pemasaran produk. Perusahaan-perusahaan tersebut tentu di bantu adanya tenaga kerja yang di rekrut dan di latih sesuai dengan kompetensinya untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan adanya tenaga kerja semua aktivitas-aktivitas yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Namun jika tenaga kerja yang di rekrut tidak sesuai dengan sistem kerja perusahaan walaupun sudah diberikan pelatihan, pengarahan dan bimbingan di setiap jenis pekerjaan tentu tujuan yang diinginkan perusahaan sulit untuk dicapai dengan mudah. Hal inilah yang sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang baru berkembang baik di bidang distribusi produk maupun di bidang penjualan.

Indikasi dalam mengembangkan sistem kerja yang ada pada perusahaan baik secara internal maupun secara eksternal pihak perusahaan tentu harus mengevaluasi masing-masing pekerjaan yang akan dilaksanakan seluruh karyawan guna menghadapi perkembangan dunia industri perekonomian masyarakat sekitarnya di seluruh Kota Medan. Pihak perusahaan tentu menciptakan strategi-strategi

yang mampu untuk mengatasi setiap gejala-gejala tantangan dunia bisnis dengan melengkapi produk-produk yang berkualitas dan terjamin akan isi kandungan produk tersebut serta di dukung adanya tenaga kerja yang sudah di latih dan tanggap dalam menhadapi para pembeli yang datang berkunjung ke supermarket yang tersedia. Hal ini tentu menjadi tugas utama pihak perusahaan untuk meningkatkan evaluasi layanan publik ke pada setiap pengunjung yang datang untuk membeli.

Menurut Kasmir (2019) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Dengan demikian kinerja merupakan bagian hasil kerja yang di peroleh karyawan setelah melewati berbagai proses hingga dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan waktu yang ditentukan. Kinerja tersebut tentu bagian dari hasil kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sebagai bentuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. kinerja tersebut juga merupakan kewajiban yang harus diberikan karyawan untuk memenuhi sistem perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kinerja juga bagian dari penentu roda perusahaan dapat berjalan dalam menghadapi perusahaan-perusahaan kompetitor.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya sikap disiplin yang dimiliki seseorang tentu akan memberikan hal yang positif atas prestasi yang akan di raih secara langsung dan dapat meningkat kinerja yang dihasilkan. Menyikapi disiplin tersebut setiap karyawan diwajibkan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang diciptakan perusahaan guna terlaksananya program kerja dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi yang di tuju perusahaan. Jika disiplin dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan tentu akan berpengaruh pada kinerja yang diberikan oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan begitu juga sebaliknya jika disiplin tidak dapat dilaksanakan oleh karyawan tentu akan berdampak pada sistem kerja perusahaan dan semua program yang direncanakan belum tentu dapat terwujud dengan baik.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya dukungan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik jika lingkungan dapat disesuaikan dengan kondisi pekerjaan tentu dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan merasa nyaman, tenang dan tidak ada merasa terbebani oleh hal-hal yang dapat mengganggu pikiran karyawan di saat pekerjaan sedang berlangsung dikerjakan.

PT Smarco Mandiri Sukses merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang retail yang sudah berdiri selama 4 Tahun. PT Smarco Mandiri Sukses hadir untuk memenuhi harapan pelanggan dengan pelayanan terbaik dan pengalaman berbelanja yang lebih menyenangkan dengan harga yang bersaing. Dalam hal ini pihak perusahaan tentu sudah menyiapkan bentuk pelayanan yang akan diberikan untuk menghadapi pelanggan serta strategi-strategi dalam memenuhi kebutuhan perekonomian masyarakat disekitarnya. Tingginya persaingan pada perusahaan yang bergerak di bidang retail tentu membuat pihak perusahaan mengalami sedikit permasalahan yang di hadapi terutama dalam menempatkan produk-produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal inilah yang selalu mengakibatkan terjadinya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pihak tenaga kerja membuat pelanggan terkadang komplain. Untuk itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang paling berperan dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Kinerja jika dilakukan dengan baik sesuai dengan program-program kerja yang direncanakan dapat direalisasikan tentu dapat memberikan sistem kerja perusahaan di seluruh bidangnya berjalan dengan mudah dan lancar. Namun, jika kinerja yang diberikan tidak sesuai dengan program-program kerja yang direncanakan tentu akan memberikan pengaruh buruk pada sistem kerja perusahaan baik dalam pendapatan yang di peroleh serta pelaksanaan aktivitas-aktivitas yang dikerjakan semua tentu akan selalu menimbulkan masalah-masalah baru yang datang tanpa di sadari.

Permasalahan kinerja karyawan yang di teliti pada penelitian ini adalah kurang telitinya karyawan dalam menempatkan jenis-jenis produk yang di jual sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang berkeyakinan agama Islam dan Kristen secara spesifik. Serta kurang sigapnya karyawan dalam menghadapi pelanggan yang komplain terhadap produk yang masa pemakaiannya sudah berakhir masih ada di pajang pada masing-masing konternya.

Disiplin kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun. Disiplin kerja jika diterapkan sesuai dengan SOP pada perusahaan tentu dapat berjalan dengan baik. Namun terkadang disiplin pada pelaksanaan kerja selalu bertolak belakang pada pelaksanaannya tentu diakibatkan adanya

pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan dengan sengaja dan selalu mencari pembenaran atas kesalahan yang telah dilakukannya. Hal ini biasa terjadi pada karyawan senior yang sudah bekerja cukup lama pada perusahaan sehingga tidak dapat memberikan contoh yang baik pada karyawan yang baru saja bergabung pada perusahaan.

Permasalahan disiplin pada pelaksanaan kerja karyawan yang diteliti pada penelitian ini adalah banyaknya karyawan yang suka memanfaatkan waktu istirahat dengan berleha-leha duduk di kantin dan tidur di ruang sholat sehingga waktu kembali harus bekerja menjadi berkurang, serta seringnya beberapa karyawan yang ijin terlambat masuk disebabkan berbagai alasan keluarga yang membuat karyawan selalu bekerja kurang fokus. Permasalahan ini jika terus terjadi tentu akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi menurun dan mengakibatkan pendapatan perusahaan menjadi menurun juga.

Lingkungan kerja secara non-fisik juga dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun. Lingkungan yang baik tentu dapat membantu karyawan bekerja lebih giat dan merasa nyaman dan betah. Namun lingkungan juga bisa membuat karyawan tidak betah untuk bekerja dengan berbagai hal yang dapat mengganggu karyawan bekerja menjadi tidak fokus. Lingkungan bila diciptakan dengan suasana yang positif tentu tergantung pada pihak perusahaan dalam menghubungkan karyawan dengan karyawan yang lainnya menjadi sebuah kekeluargaan serta pihak perusahaan yang dapat memahami sifat masing-masing karyawan terkhusus pada saat bekerja. Semuanya tentu bisa menjadi tim kerja yang solid. Namun, jika pihak perusahaan tidak dapat menciptakan lingkungan dengan baik tentu akan mendatangkan berbagai permasalahan baik antara karyawan yang suka berselisih paham dan suka mementingkan diri sendiri. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan nantinya.

Permasalahan lingkungan kerja secara non-fisik yang diteliti pada penelitian ini adalah kurangnya bentuk pendekatan yang dilakukan pihak atasan terhadap bawahannya sehingga membuat karyawan takut untuk bertanya jika ada permasalahan yang datang secara tiba-tiba. Serta adanya pemberian pekerjaan yang timpang tindih terhadap karyawan yang kurang disukai oleh pihak atasan. Hal ini jika dibiarkan tentu akan berdampak pada sistem kerja perusahaan dan akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, diungkapkan oleh Kasmir (2019). Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2020) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di peroleh melalui berbagai proses kegiatan yang dikerjakan dengan tingkat kesulitan baik yang besar maupun yang kecil dengan waktu yang sudah ditentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Istilah "kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya".

Menurut Simamora (2015) kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Hariandja (2015) mengungkapkan pendapat yang sama "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat selanjutnya diungkapkan oleh Wibowo (2017) mengatakan bahwa pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menanggapi beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas, kinerja karyawan dapat kita ambil dari salah satu pendapat yang mengatakan kinerja hasil kerja yang di peroleh seseorang karyawan dengan melalui proses kerja hingga dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dijadikan suatu kinerja yang bernilai dan dapat memenuhi kebutuhan suatu perusahaan.

Disiplin

Disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya sikap disiplin yang dimiliki seseorang tentu akan memberikan hal yang positif atas prestasi yang akan di raih secara langsung dan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan, diungkapkan oleh Hasibuan (2017). Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sutrisno (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan

demikian disiplin merupakan bagian dari sikap kepatuhan diri yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Darmawan (2017) disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Pendapat selanjutnya diungkapkan oleh Mangkunegara (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pemikiran selanjutnya diungkapkan oleh Rivai (2015) mengatakan bahwa, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Wijaya (2017) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menanggapi beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas, disiplin kerja merupakan sikap taat dan bentuk rasa tanggung jawab akan peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada seluruh karyawan yang bekerja di bawah naungan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, diungkapkan oleh Afandi (2018). Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sedarmayanti (2020) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

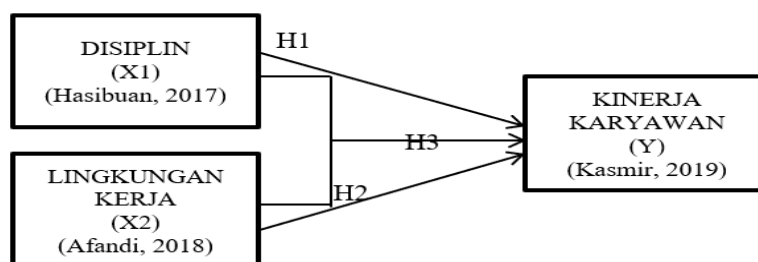
Menurut Nitisemito (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu sarana yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pihak atasan terhadap pihak bawahan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perlengkapan dan bahan yang dihadapi pada lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai personal maupun secara berkelompok. Pemikiran selanjutnya diungkapkan oleh Sutrisno (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Menanggapi beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung yang dilengkapi peralatan yang dapat membantu pekerjaan dapat dikerjakan dengan mudah serta adanya hubungan yang saling bekerjasama antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan literature review yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan metode pengolahan Data SPSS yang digunakan dengan Versi 26. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah seluruh jumlah pegawai yang ada di dalam instansi yang dapat dijadikan responden pada penelitian. Menurut Sugiyono (2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan honor yang bekerja pada PT. Smarco Mandiri Sukses yang berjumlah 182 orang karyawan yang beralamatkan di Jalan Ring Road No. 28, Tanjung. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

Sampel adalah bagian yang terkecil dari jumlah populasi yang ada di dalam instansi yang dijadikan sebagai responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini dengan Probability Sampling dan teknik yang di pakai melalui Random Sampling dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan 10%. Adapaun pengambilan sampel pada total keseluruhan karyawan tetap dan honor yang bekerja pada PT Smarco Mandiri Sukses adalah, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan sampel (10%)

Adapun rumus slovin di atas maka dapat di hitung jumlah sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{182}{1+182(0,1)^2} = 64,539 = 65(\text{orang})$$

n = 64,539 responden (dibulatkan menjadi 65 orang)

Berdasarkan uraian hitungan tersebut maka sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan.

Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin di ungkap dari Valid. Jika r hitung \geq r tabel (0,30) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat di lihat pada kolom r hitung.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel Independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai tolerance dan lawannya, (2) Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai cut off yang di pakai oleh tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis dalam regresi ini dapat di lihat pada persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y : Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)
- a : Konstanta
- b_1, b_2 : Koefisien regresi berganda (Multiple Regresssion)
- X_1 : Variabel Independent (Disiplin)
- X_2 : Variabel Independent (Lingkungan Kerja)
- ϵ : Error term (Kesalahan Penduga)

Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependent dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent.

Uji empiris di dapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 di anggap bernilai 0. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$ maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol atau satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (0,30) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat dilihat pada kolom r hitung.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q-1	0.670	0.30	Valid
	Q-2	0.675	0.30	Valid
	Q-3	0.708	0.30	Valid
	Q-4	0.685	0.30	Valid
	Q-5	0.544	0.30	Valid
	Q-6	0.642	0.30	Valid
	Q-7	0.620	0.30	Valid
	Q-8	0.622	0.30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat di lihat bahwa hasil pengujian olah data yang dilakukan pada uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dari 8 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. dimana, nilai yang dihasilkan r -hitung $>$ r -tabel (r -hitung lebih besar dibandingkan dengan r -tabel). Maka ke 8 i-tem pernyataan dari responden tersebut dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Validitas Disiplin (X_1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Disiplin (X_1)	Q-1	0.552	0.30	Valid
	Q-2	0.791	0.30	Valid
	Q-3	0.800	0.30	Valid
	Q-4	0.767	0.30	Valid
	Q-5	0.673	0.30	Valid
	Q-6	0.792	0.30	Valid
	Q-7	0.853	0.30	Valid
	Q-8	0.768	0.30	Valid
	Q-9	0.729	0.30	Valid
	Q-10	0.714	0.30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat di lihat bahwa hasil pengujian olah data yang dilakukan pada uji validitas variabel disiplin (X_1) dari 10 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid.

dimana, nilai yang dihasilkan r -hitung $>$ r -tabel (r -hitung lebih besar dibandingkan dengan r -tabel). Maka ke 10 i -tem pernyataan dari responden tersebut dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_2)	Q-1	0.634	0.30	Valid
	Q-2	0.672	0.30	Valid
	Q-3	0.668	0.30	Valid
	Q-4	0.623	0.30	Valid
	Q-5	0.774	0.30	Valid
	Q-6	0.636	0.30	Valid
	Q-7	0.716	0.30	Valid
	Q-8	0.624	0.30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat di lihat bahwa hasil pengujian olah data yang dilakukan pada uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2) dari 8 i -tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. dimana, nilai yang dihasilkan r -hitung $>$ r -tabel (r -hitung lebih besar dibandingkan dengan r -tabel). Maka ke 8 i -tem pernyataan dari responden tersebut dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) "reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha* $>$ 0,70.

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N Of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.801	0.70	8	Reliabel
Disiplin (X_1)	0.912	0.70	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.824	0.70	8	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat di lihat hasil uji olah data pada reliabilitas yang dilakukan dari beberapa variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil data konsisten dan reliabel dapat disimpulkan memiliki reliabilitas baik dengan nilai yang dihasilkan pada kolom *Cronbah's Alpha* lebih besar dari 0.70. Maka hasil uji olah data reliabilitas pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel dari ketiga variabel yang di teliti.

Model Penelitian

Model yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Model ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dapat di lihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.425	2.230		2.433	.018
	DISIPLIN	.342	.045	.553	7.559	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.431	.072	.440	6.016	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat di lihat hasil pengujian dari uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai terdapat pada kolom *Unstandardized coefficients* pada kolom B menunjukkan terdapat persamaan regresi linier berganda adalah, sebagai berikut :

$$Y = 5.425 + 0.342 X_1 + 0.431 X_2 + \epsilon$$

Adapun Persamaan regresi linier berganda di atas dapat di uraikan secara jelas adalah, sebagai berikut :

- Apabila nilai konstanta (a) sebesar 5.425 yang berarti jika tidak ada variabel disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2), maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 5.425 satuan.
- Apabila nilai variabel disiplin (X_1) sebesar 0.342 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.342 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- Apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.431 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.431 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ Artinya disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel. Pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.425	2.230		2.433	.018
	DISIPLIN	.342	.045	.553	7.559	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.431	.072	.440	6.016	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $n - k = 65 - 3 = 62$ adalah 1.99897. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data dari uji t menunjukkan sebagai berikut :

- Berdasarkan Tabel 6 di atas, variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 7.559 dan t_{tabel} sebesar 1.99897 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.559 > 1.99897$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.342 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1 persen, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 34.2% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.
- Berdasarkan Tabel 6 di atas, variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 6.016 dan t_{tabel} sebesar 1.99897 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.016 > 1.99897$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.431 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 43.1% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Adapun uji f digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.
- $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ Artinya disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah :

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Hasil yang telah dilakukan pada pengujian dari uji f ini dapat di lihat pada Tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.785	2	193.892	105.821	.000 ^b
	Residual	113.600	62	1.832		
	Total	501.385	64			
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, DISIPLIN						

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 105.821 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 65 - 3 = 62$, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 3.15 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 105.821 > F_{tabel}$ 3.15 dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 dapat digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dimana $0 < R^2 < 1$. Jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka akan semakin baik pula kemampuan dalam menerangkan variabel terikat. Hal tersebut dapat di lihat pada Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.766	1.354
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, DISIPLIN				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat di lihat hasil nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.766 sehingga menunjukkan bahwa 76.6% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 23.4% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kompetensi dan gaya kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel disiplin sebesar 7.559 dengan nilai signifikan 0.000 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 7.559 dan t_{tabel} sebesar 1.99897. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.559 > 1.99897$) dan hasil nilai signifikannya sebesar $0.000 < 0.005$. Maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini H_1 di terima. Dimana, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marisya (2022) yang meneliti tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al Bilad Tour And Travel, Sumatera Selatan". Dimana, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AL Bilad Tour And Travel, Sumatera Selatan.

Pengaruh Disiplin (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa diperoleh f_{hitung} sebesar $105.821 > f_{tabel}$ 3.15 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana, variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses telah terlaksana.semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah telah terjawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.559 > 1.99897$) menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.
2. Hasil penelitian ini secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.016 > 1.99897$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses.

3. Hasil penelitian ini secara simultan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($105.821 > 3.15$) menunjukkan variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smarco Mandiri Sukses. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 76.6% dan sisanya sebesar 23.4% dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini dilakukan adalah, sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan PT Smarco Mandiri Sukses agar lebih memperhatikan karyawan bekerja dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan walaupun harus lembur di luar batas waktu yang ditetapkan guna menjaga kedisiplinan waktu dan keselamatan serta kesehatan karyawan dalam melaksanakan tugas untuk jangka waktu yang panjang.
2. Disarankan kepada pimpinan PT Smarco Mandiri Sukses agar lebih memperhatikan lagi karyawan yang mampu dalam memenuhi kebutuhan pelanggan bagian dari sistem layanan perusahaan. Disarankan kepada pimpinan PT Smarco Mandiri Sukses agar lebih memperhatikan lagi ketepatan waktu kehadiran karyawan dalam bekerja di perusahaan sudah sangat baik dan harus lebih ditingkatkan guna menghadapi perusahaan-perusahaan yang menjadi kompetitor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru Penerbit : Zanafa Publishing.
- Candra, Asmin.(2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Skripsi : Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Darmawan, Didit. (2017). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya. Penerbit : PT. Jepe Press Media Utama.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasanah, Nurul., Guntoro., Zanah, Neela Sarifatul.(2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap. Amanu: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Jilid 5 No2.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit, PT. Bumi Aksara.
- Ihsan, Muhammad Yalzamul., Setiawan, N., Chairunisa, SM. (2024). Penentuan Kinerja Pegawai : Peran kompetensi Dan Pengembangan Karier. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (Costing) Vol 7 No 6, Hal : 867-873.
- Juniarti. (2024). *Study Of Work Motivation, Work Discipline, And Communication On Employee Organizational Commitment. International Journal Of Economic And Management Sciences*. Volume 1 No.2
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moutala Aceh Besar. Skripsi : Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh.
- Juniarti. (2023). *The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On The Organizational Commitment Of Cv Honda Our Employees. International Journal Of Management, Economic and Accounting* Volume 1, No 2.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Kholik, Kholilul. (2024). Analisis Lingkungan kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. *Jurnal Kolaboratif Sains* Vol. 7 No. 4, Hal : 1398-1411.
- Marisya, Fitria.(2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al Bilad Tour And Travel, Sumatera Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)* Vol.1, No.4. E-ISSN 2809-8099| P-ISSN 2810-0484.
- Nitisemito, Alex. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pradipta, Aditya Ryan Dan Musada, Anwar.(2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia. *Jurnal : Kinerja* 18 (4) 2021 554-562.
- Pratama, Aditya Nur.(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Razer Brothers. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rani, Vera Maya.(2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
- Ramadhan, Kevin Arasy.(2018). Pengaruh Morivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT Finnet Indonesia). Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sedarmayanti, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Motivasi*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : STIEYKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Kencana Prenada media Grup, Jakarta.
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Septiawan, IP.A Dan Heryanda, K.K.(2020). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV Puspa. *Jurnal : Manajemen Dan Bisnis* Vol.2, No.2. P-ISSN 2685-5526.
- Setiawan, A., Wahyono, Teguh., Naibaho, AR. (2023). *Analysis Of Work Motivation, Work Environment And Work Discipline On The Performance Of PTPN III Bandar Selamat, Asahan District, Security Section. International journal Of Management, Economic And Accountin* Vol. 1 No.2, Hal : 740-754
- Trianto, Eko. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen* Vol9 No.1, Hal : 48-56.
- Tyas, Rima Dwining.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Skripsi : Program Studi Ilmu Administasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Veritia., Sucarmi, Lili., Hayati, Feb Amni.(2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*. Vol 6 No.4, E-ISSN : 2621-3389.
- Wibowo, W. (2017). *Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemprorer)* Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : LPPPI, Medan

- Widodo, Madha Suryansyah., Warati, Ambar.(2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT Tiki) Di Sukoharjo. Aktual : Jurnal Of Accountin Vol.4 No 2, ISSN : 2337-568X.
- Wahyono, Teguh.(2019). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (Jepa) Vol.4 No.1, Hal : 69-83.