

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH TUNAS ARTHA MANDIRI SYARIAH WILAYAH WONOGIRI

Andik Dwi Santoso¹, Ony Kurniawati^{2*}, Titok Waskito Adi³
Universitas WR. Supratman Surabaya

email : blue.on.iris@gmail.com

Received : July 7 th 2025	Revised : July 28 th 2025	Accepted : Sept 30 th 2025
--------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

ABSTRACT

Two key elements that might cause a drop in employee performance are a lack of accountability in completing tasks and an unsupportive work environment. The purpose of this study is to investigate how much employee performance at the Tunas Artha Mandiri Syariah Savings and Loans Cooperative in the Wonogiri district is influenced by work environment and work discipline. A sample of 35 respondents participated in the survey. Multiple linear regression analysis and SPSS processing were used to examine the collected data. The study revealed that employee performance (Y) is significantly impacted by the work discipline variable (X1). This suggests that superior performance is displayed by employees with higher levels of discipline. Additionally, it was demonstrated that the work environment variable (X2) had a considerable impact on employee performance (Y). This implies that a welcoming and comfortable workplace will increase worker productivity. Employee performance is concurrently influenced by the work environment and work discipline. These findings give the business a solid foundation on which to build strategic policies that prioritize enhancing discipline and overseeing a more encouraging workplace in order to maximize employee performance.

Keyword : *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi serta dinamika ekonomi yang terus berkembang, dunia usaha menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan daya saing. Perusahaan dituntut untuk terus melaksanakan inovasi serta mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Waruwu & Rizky, 2024). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada peran aktif karyawan yang kompeten, mempunyai wawasan, serta bisa bekerja dengan cara produktif guna mewujudkan tujuan perusahaan (Masud et al., 2022).

Karyawan ialah aset penting yang bisa mempengaruhi pencapaian target organisasi dengan cara keseluruhan (Rahayu & Ismail, 2024). Oleh sebab itu, perusahaan wajib memahami kebutuhan serta harapan karyawannya supaya bisa menyajikan

layanan terbaik kepada pelanggan serta mengoptimalkan kualitas organisasi. Satu diantara indikator keberhasilan perusahaan ialah tingginya kinerja karyawan. Ketika performa karyawan meningkat, maka peluang organisasi guna mencapai tujuannya juga akan semakin terbuka. Sebaliknya, penurunan kinerja bisa menjadi sinyal kemunduran yang berpotensi mengancam kelangsungan perusahaan.

Disiplin kerja ialah satu diantara pilar penting dalam membentuk perilaku kerja yang teratur serta bertanggung jawab (Rozek, 2025). Kedisiplinan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mematuhi aturan serta prosedur yang berlaku di perusahaan (Assyifa et al., 2025). Sikap disiplin yang tinggi bisa mendorong efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, serta mengoptimalkan akuntabilitas.

Organisasi yang bisa menerapkan sistem kedisiplinan yang konsisten cenderung mempunyai karyawan yang bekerja lebih fokus serta profesional (Nengsih, 2025).

Namun, tempat kerja juga mempunyai dampak signifikan kepada kinerja karyawan (Armansyah, 2024). Lingkungan kerja meliputi elemen non-fisik seperti budaya perusahaan, koneksi antar rekan kerja, serta komunikasi yang efektif, di samping elemen konkret seperti fasilitas, kenyamanan tempat kerja, serta keamanan. Semangat kerja yang tinggi serta suasana kerja yang harmonis bisa dipupuk oleh tempat kerja yang kondusif (Setyaningsih et al., 2024).

Satu diantara faktor penting dalam mendorong perekonomian lokal ialah Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri Syariah (KSPPS), sebuah lembaga keuangan mikro berbasis syariah. Kinerja karyawan ialah komponen krusial pada operasionalnya yang mendukung kepercayaan serta perkembangan anggota. Oleh sebab itu, penting guna memahami seberapa besar kinerja karyawan di pada koperasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta disiplin.

Berlandaskan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik guna melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam serta Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Artha Mandiri Syariah Wilayah Wonogiri”.

TINJAUAN PUSTAKA

Koperasi Syariah

Koperasi berasal dari kata *cooperation* pada bahasa Inggris yang mempunyai arti kerja sama. pada pengertian terminologis, koperasi ialah sebuah bentuk organisasi yang dibentuk oleh sekelompok individu ataupun anggota guna memenuhi kebutuhan bersama lewat kegiatan usaha yang dilaksanakan dengan cara kolektif.

Tujuan utama koperasi ialah guna mengoptimalkan kesejahteraan anggotanya dengan menawarkan barang serta jasa dengan biaya lebih rendah serta mendorong kemajuan masyarakat dengan cara berkelanjutan dengan cara keseluruhan.

Mengacu pada Keputusan Menteri Negara Koperasi serta Usaha Kecil serta Menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004, terdapat beberapa definisi penting yang berkaitan dengan koperasi berbasis syariah (Pusporini et al., 2023), antara lain:

1. Koperasi ialah organisasi komersial yang dibentuk oleh orang perseorangan ataupun badan hukum koperasi yang beroperasi berlandaskan prinsip-prinsip koperasi serta berfungsi selaku gerakan ekonomi kerakyatan yang berorientasi kekeluargaan.
2. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) ialah jenis koperasi yang memakai struktur bagi hasil sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah guna menjalankan usaha di bidang investasi, pinjaman, serta tabungan.
3. Sebagai komponen penting dari koperasi induknya, Unit Jasa Keuangan Syariah (UJKS) ialah unit usaha yang bergerak di bidang jasa keuangan, investasi, serta tabungan yang dioperasikan sesuai dengan sistem Syariah serta mempunyai struktur bagi hasil.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan sikap sadar serta kemauan individu guna mematuhi kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Kondisi berikut tercermin dari konsistensi karyawan pada hadir serta pulang sesuai jadwal serta menyelesaikan tugas dengan baik serta benar. Disiplin kerja juga berperan selaku satu diantara

strategi manajerial yang bertujuan guna mendorong motivasi pegawai supaya menjalankan kewajibannya sesuai aturan yang ditetapkan. Pentingnya disiplin di tempat kerja terletak pada perannya dalam mencegah terjadinya penyimpangan, ketidakefisienan, serta pemborosan waktu, sehingga menjadi elemen krusial pada pengembangan kualitas sumber daya manusia (Fitriani et al., 2024).

Berlandaskan Rivai (2019), terdapat lima indikator yang bisa dipakai guna menilai tingkat disiplin kerja seseorang, yakni:

1. Kehadiran, yang mencerminkan tingkat kedisiplinan lewat konsistensi karyawan pada datang tepat waktu. Disiplin yang rendah sering tercermin dari kebiasaan datang terlambat.
2. Ketaatan kepada aturan, yakni sejauh mana seorang karyawan mengikuti regulasi serta prosedur operasional yang berlaku di tempat kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja, mengacu pada sejauh mana tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target serta ketentuan yang ditetapkan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan, yang memperlihatkan kemampuan karyawan pada bekerja dengan cermat serta hati-hati guna mencapai hasil kerja yang efektif serta efisien.
5. Etika bekerja, yakni sikap serta perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai kedisiplinan serta menghindari tindakan yang bertentangan dengan norma organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah ruang ataupun kondisi di mana karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Meski tidak selalu berkaitan langsung dengan proses produksi, kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar kepada performa karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan guna memperhatikan aspek berikut dengan

cara serius. Lingkungan kerja yang tidak nyaman ataupun kurang mendukung bisa menurunkan semangat kerja serta membuat karyawan merasa tidak betah. pada konteks organisasi, lingkungan kerja seharusnya menjadi bagian integral yang dikelola dengan cara sistematis, sebab berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional serta mengoptimalkan motivasi kerja. Faktor berikut meliputi baik aspek fisik seperti ruang kerja, pencahayaan, serta kebersihan, maupun relasi sosial antara karyawan dengan atasan serta rekan kerja (Susanti & Kristiawati, 2019).

Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa unsur penting pada lingkungan kerja yang bisa memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan, seperti dibawah ini:

1. Penerangan
Pencahayaan yang memadai diperlukan supaya ruang kerja terasa nyaman serta mendukung konsentrasi.
2. Suhu udara
Suhu ruangan wajib dijaga pada tingkat yang ideal supaya tidak mengganggu kenyamanan kerja.
3. Tingkat kebisingan
Tingkat kebisingan juga wajib diperhatikan sebab suara yang berlebihan bisa mengurangi fokus kerja.
4. Pemakaian warna
Pemilihan warna pada ruang kerja turut memegang pengaruh kepada suasana hati serta semangat kerja.
5. Ruang gerak yang diperlukan
Ketersediaan ruang gerak yang cukup sangat penting guna mendukung fleksibilitas serta efisiensi pada beraktivitas.
6. Kemampuan pada bekerja
Lingkungan kerja perlu bisa menciptakan rasa aman serta nyaman supaya karyawan bisa bekerja dengan cara optimal.
7. Hubungan antar pegawai
Hubungan sosial antar pegawai wajib terjaga pada suasana yang harmonis supaya tercipta kerja sama yang baik

demikian kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja bisa diartikan selaku hasil kerja ataupun pencapaian yang diperoleh tenaga kerja dalam menjalankan tanggung jawab yang sudah dipercayakan kepadanya. Kinerja pegawai mencerminkan aktivitas kerja mereka pada sebuah rentang waktu tertentu di pada perusahaan. Jikalau perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai tingkat produktivitas tinggi, maka potensi keberhasilan organisasi juga akan meningkat. Oleh sebab itu, performa individu maupun tim sangat berkaitan erat dengan kinerja keseluruhan perusahaan (Habeahan, 2023).

Kinerja mencerminkan proses di mana organisasi melaksanakan penilaian kepada pencapaian ataupun hasil kerja karyawan. Dengan demikian, setiap individu yang berkontribusi pada pekerjaan biasanya mempunyai harapan kepada peningkatan jenjang karier serta pengembangan kompetensi, yang pada akhirnya menyajikan manfaat baik bagi dirinya sendiri maupun bagi institusi tempat ia bekerja (Fitriani et al., 2024).

Berlandaskan Moeheriono (2016), kinerja karyawan pada level individu bisa dianalisis lewat beberapa indikator utama, yakni:

1. Kualitas kerja, yang mencerminkan seberapa baik pekerjaan diselesaikan sesuai harapan, ditinjau dari persepsi kepada hasil kerja yang sesuai dengan keterampilan serta tuntutan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yakni seberapa banyak hasil yang dicapai, baik berupa jumlah siklus, unit kerja, ataupun output lain yang bisa dihitung.
3. Ketepatan waktu, merujuk pada penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu yang sudah ditentukan, serta bagaimana pekerja memanfaatkan sisa waktu guna menyelesaikan tugas lain dengan cara produktif.

4. Efektivitas, yang meliputi seberapa optimal pemakaian sumber daya organisasi, baik tenaga, anggaran, teknologi, maupun bahan baku guna mencapai hasil kerja maksimal dengan efisiensi tinggi.
5. Kemandirian, menggambarkan sejauh mana seorang karyawan bisa menjalankan perannya dengan cara mandiri, mempunyai inisiatif, serta memperlihatkan tanggung jawab tinggi kepada tugasnya.
6. Komitmen, yang terlihat dari sikap loyal kepada organisasi, kesediaan untuk berkontribusi kepada pencapaian tujuan bersama, serta keinginan untuk terus menjadi bagian dari institusi tersebut.

Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Disiplin ialah elemen krusial pada diri setiap karyawan, sebab mencerminkan sejauh mana tanggung jawab mereka kepada pekerjaan yang diemban. Kepatuhan kepada aturan yang berlaku menjadi bentuk komitmen yang bisa menyajikan kontribusi positif kepada peningkatan kinerja. Sebaliknya, perilaku indisipliner berpotensi merugikan lembaga ataupun instansi. Hasil berikut konsisten dengan penelitian Arifin & Sasana (2022) yang memperlihatkan korelasi kuat antara kinerja karyawan serta disiplin kerja. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis penelitian berikut dimungkinkan:

H₁: terdapatnya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja kepada kinerja karyawan

Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang mendukung bisa menyajikan pengaruh signifikan kepada pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman serta tertata mendorong individu guna mengerahkan kemampuan terbaiknya, sehingga hasil kerja yang dicapai pun cenderung lebih maksimal. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung kelancaran

proses operasional di sebuah organisasi. Pernyataan berikut diperkuat oleh temuan pada penelitian yang dilaksanakan Gultom (2021) memperlihatkan lingkungan kerja memegang pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Berlandaskan landasan teoritis serta permasalahan yang sudah diuraikan, hipotesis pada penelitian berikut bisa dirumuskan seperti dibawah ini:

H₁: terdapatnya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja kepada kinerja karyawan

Pengaruh antara disiplin kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Disiplin kerja serta suasana lingkungan kerja ialah dua faktor yang dengan cara positif bisa memengaruhi performa karyawan. Ketika tingkat kedisiplinan menurun serta kondisi lingkungan kerja kurang mendukung, maka kinerja karyawan pada organisasi cenderung tidak maksimal. Kondisi berikut memperlihatkan bahwasannya kedua aspek tersebut mempunyai kontribusi yang signifikan kepada pencapaian kinerja pegawai.

Karyawan yang memperlihatkan kedisiplinan tinggi serta bekerja pada lingkungan yang mendukung akan cenderung memperlihatkan peningkatan kinerja yang positif. Tingkat disiplin yang baik bisa mendorong semangat kerja sehingga kinerja menjadi lebih maksimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman serta aman menciptakan rasa betah serta fokus pada bekerja. Temuan berikut sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan Estiana et al. (2023) memperlihatkan lingkungan kerja serta disiplin kerja memegang pengaruh kepada kinerja karyawan. Hipotesis bisa dirumuskan seperti dibawah ini:

H₁: terdapatnya pengaruh dengan cara simultan antara disiplin kerja serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Definisi Variabel

Definisi operasional pada penelitian berikut bisa dijelaskan seperti dibawah ini:

1. Disiplin kerja

Tingkat kepatuhan karyawan kepada peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di pada koperasi dikenal selaku disiplin kerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah. Kehadiran, Kepatuhan kepada Peraturan, Kepatuhan kepada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Karyawan yang Tinggi, serta Etika Kerja ialah lima indikator yang bisa dipakai guna menilai tingkat disiplin kerja seseorang, berlandaskan Rivai (2019).

2. Lingkungan kerja

Aspek fisik serta non-fisik tempat kerja yang bisa memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta hasil kerja pekerja dengan cara kolektif disebut selaku lingkungan kerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah. Pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, pemakaian warna, ruang gerak yang dibutuhkan, kemampuan kerja, serta relasi antar rekan kerja ialah beberapa indikator yang dipakai (Sedarmayanti, 2018).

3. Kinerja karyawan

Di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah, kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai individu dalam memenuhi tugas serta kewajibannya sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Metrik-metrik berikut Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, serta Komitmen diambil dari Moehariono (2016).

Populasi serta Sampel

Semua partisipan ataupun item yang memenuhi kriteria tertentu bisa dikumpulkan ke pada populasi penelitian, yang kemudian bisa dipakai selaku sumber analisis serta pengambilan kesimpulan. Seluruh 35 pekerja Koperasi Simpan Pinjam serta Pembiayaan Syariah Tunas Artha

Mandiri (KSPPS) diikutsertakan pada populasi penelitian.

Pemakaian setiap anggota populasi selaku sampel penelitian dikenal selaku pengambilan sampel jenuh. Strategi berikut dipilih sebab ukuran populasi penelitian 35 relatif kecil, sehingga memungkinkan semua orang untuk berpartisipasi penuh pada proses pemrosesan data.

Pengumpulan Data

Memilih pendekatan yang tepat sangat penting guna menjamin relevansi data dengan tujuan penelitian, sebab pengumpulan data ialah fase krusial pada proses penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan bahwasannya berbagai metode, seperti observasi langsung, kuesioner yang diisi oleh responden, serta pemeriksaan dokumen terkait, bisa dipakai guna mengumpulkan data.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan guna memastikan bahwasannya setiap pertanyaan pada kuesioner bisa menggambarkan informasi yang hendak diukur dengan cara tepat. Berlandaskan hasil analisis memakai teknik item-total statistics kepada 35 responden, diperoleh taraf korelasi setiap butir pernyataan yang mempunyai $r_{\text{tabel}} = 0,334$ diatas r_{hitung} pada tingkat signifikansi 5%. Hal berikut memperlihatkan bahwasannya seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil pengolahan data memakai program SPSS untuk variabel disiplin kerja (X1) ditampilkan seperti dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,840	0,334	Valid
	X _{1.2}	0,662	0,334	Valid
	X _{1.3}	0,511	0,334	Valid
	X _{1.4}	0,486	0,334	Valid
	X _{1.5}	0,764	0,334	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,736	0,334	Valid
	X _{2.2}	0,687	0,334	Valid
	X _{2.3}	0,784	0,334	Valid
	X _{2.4}	0,668	0,334	Valid
	X _{2.5}	0,577	0,334	Valid
	X _{2.6}	0,681	0,334	Valid
	X _{2.7}	0,711	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,885	0,334	Valid
	Y _{1.2}	0,792	0,334	Valid
	Y _{1.3}	0,877	0,334	Valid
	Y _{1.4}	0,894	0,334	Valid
	Y _{1.5}	0,905	0,334	Valid
	Y _{1.6}	0,917	0,334	Valid

Sumber: data diolah

Berlandaskan tabel 5.6 tersebut memperlihatkan bahwasannya seluruh item pertanyaan mempunyai taraf r_{hitung} yang melampaui r_{tabel} sejumlah 0,334. Hasil berikut diperoleh lewat uji validitas dengan bantuan program SPSS. Berlandaskan temuan tersebut, bisa disimpulkan bahwasannya setiap butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan

valid, sehingga instrumen berikut layak dipakai pada penelitian.

Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas ialah guna memastikan bahwasannya instrumen yang dipakai pada penelitian bisa dipercaya guna mengumpulkan data. Tingkat konsistensi indikator pada

sebuah variabel disebut reliabilitas. Berdasarkan uji reliabilitas, jika skor Cronbach's Alpha lebih dari 0,6,

data dianggap kredibel. Adapun hasil uji reliabilitas bisa dilihat pada tabel di bawah berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,658	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah

Nilai Cronbach's Alpha pada tabel berikut memperlihatkan hasil uji reliabilitas data yang dilaksanakan dengan SPSS. Instrumen dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji, instrumen tersebut dianggap reliabel serta layak untuk diuji lebih lanjut sebab taraf Cronbach's Alpha pada penelitian berikut lebih tinggi dari persyaratan minimum.

Uji Normalitas

Temuan uji asumsi normalitas tradisional yang diterapkan pada data penelitian yang dikumpulkan dari survei karyawan disajikan oleh peneliti di bagian berikut. Perangkat lunak SPSS dipakai guna menganalisis data, serta teknik Kolmogorov-Smirnov dipakai guna melaksanakan uji normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal <u>Parameters</u> ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75969518
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.065
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah

Dalam penelitian berikut, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan bahwasannya taraf probabilitas residual sejumlah 0,200, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol tidak ditolak, serta bisa disimpulkan bahwasannya data residual mengikuti distribusi normal. Kondisi berikut menandakan bahwasannya asumsi normalitas pada model regresi linier sudah terpenuhi, sehingga estimasi

parameter yang diperoleh valid serta bisa diinterpretasikan dengan tepat.

Uji Multikolinieritas

Faktor Inflasi Varians (VIF) serta taraf toleransi dipantau guna melaksanakan uji berikut. Model bisa disimpulkan tidak memperlihatkan gejala multikolinearitas jika VIF kurang dari 10. Di sisi lain, multikolinearitas terjadi ketika VIF lebih dari 10. Selain itu, multikolinearitas tidak terjadi ketika taraf toleransi lebih

besar dari 0,10, serta terjadi ketika taraf toleransi kurang dari 0,10. Berikut ialah

penyajian hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.576	3.306		-2.292	.029		
	X1	.667	.203	.396	3.292	.002	.587	1.705
	X2	.676	.150	.543	4.513	.000	.587	1.705

a. Dependent Variable: Y

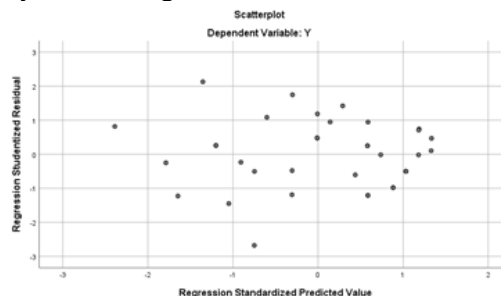
Sumber: data diolah

Berlandaskan hasil analisis, taraf toleransi lebih dari 0,10 serta taraf VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) serta Disiplin Kerja (X1) sejumlah 1,705, yang masih di bawah ambang batas 10. Kriteria berikut memperlihatkan bahwasannya multikolinearitas model regresi tidak substansial. Variabel-variabel independen mungkin mempunyai relasi yang lemah satu sama lain, tetapi tidak cukup guna memengaruhi validitas interpretasi model. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwasannya model regresi

pada penelitian berikut bebas dari gangguan multikolinearitas serta layak untuk diterapkan.

Uji Heteroskedastisitas

Guna memastikan model regresi memenuhi satu diantara asumsi kunci pada analisis regresi tradisional, uji heteroskedastisitas dilaksanakan. Tujuan uji berikut ialah guna mengidentifikasi terdapatnya perbedaan pada varians residual. Analisis scatterplot ialah teknik populer guna mengidentifikasi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas (*Scatterplot*)

Gambar *scatterplot* di atas memperlihatkan penyebaran titik-titik residual yang tersebar dengan cara acak di sekitar garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Pola berikut memperlihatkan bahwasannya tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang dipakai. Penyebaran yang merata berikut mencerminkan bahwasannya varians residual bersifat konstan pada seluruh rentang taraf prediksi. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasannya asumsi klasik mengenai tidak terdapatnya

heteroskedastisitas sudah terpenuhi pada penelitian berikut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dipakai guna menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen dengan cara simultan. Analisis berikut menyajikan gambaran mengenai kekuatan serta arah relasi antara variabel-variabel tersebut. Adapun hasil dari uji regresi linier berganda pada penelitian berikut disajikan seperti dibawah ini.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.576	3.306		-2.292	.029		
	X1	.667	.203	.396	3.292	.002	.587	1.705
	X2	.676	.150	.543	4.513	.000	.587	1.705

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Berlandaskan tabel 5.11 diatas, maka persamaan analisis regresi linier berganda seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= -7,576 + 0,667 X_1 + 0,676 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien disiplin kerja

b₂ = Koefisien lingkungan kerja

e = Standart error

Berlandaskan hasil perhitungan regresi, interpretasi bisa dilaksanakan kepada komponen-komponen persamaan seperti dibawah ini:

1. Kinerja Karyawan (Y) diprediksi berada pada angka -7,576 jikalau variabel Disiplin Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) tidak berkontribusi (bernilai nol), sesuai dengan taraf konstanta -7,576. Namun, taraf berikut berfungsi selaku fondasi ataupun titik awal pada model persamaan yang dibangun.
2. Disiplin Kerja (X₁) terbukti mempunyai peran yang signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), dengan taraf koefisien regresi sejumlah 0,667 serta tingkat signifikansi 0,002. Artinya, ketika terjadi peningkatan satu satuan pada disiplin kerja, kinerja karyawan cenderung meningkat sejumlah 0,667 satuan, dengan asumsi bahwasannya variabel lain tetap. Hal berikut diperkuat dengan taraf t_{hitung} sejumlah 3,292 yang lebih besar dari t_{tabel} sejumlah 2,037.

3. Faktor penting lainnya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja (X2). Korelasi yang substansial ditunjukkan oleh taraf koefisien regresi sejumlah 0,676 pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan kata lain, jikalau semua faktor lain tetap sama, kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sejumlah 0,676 unit untuk setiap peningkatan satu unit pada komponen lingkungan kerja.

Temuan analisis regresi berganda memperlihatkan bahwasannya kedua variabel independen lingkungan kerja (X2) serta disiplin (X1) mempunyai dampak besar dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara bersamaan. Oleh sebab itu, guna mencapai performa kerja karyawan yang maksimal, perusahaan perlu dengan cara konsisten memperkuat kedisiplinan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) ialah metode pada statistik inferensial yang dipakai guna mengevaluasi sejauh mana satu variabel independen dengan cara individual mempengaruhi variabel dependen. Pengujian berikut dilaksanakan dengan menganalisis satu variabel bebas pada satu waktu guna melihat apakah pengaruhnya signifikan pada model regresi linear. Selain itu, uji berikut juga berfungsi guna mengukur kekuatan pengaruh variabel tersebut kepada variabel yang diprediksi. Adapun hasil dari uji t disajikan seperti dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.576	3.306		-2.292	.029		
	X1	.667	.203	.396	3.292	.002	.587	1.705
	X2	.676	.150	.543	4.513	.000	.587	1.705

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Berlandaskan hasil yang tercantum pada tabel sebelumnya, bisa dirumuskan serta disimpulkan hipotesis penelitian seperti dibawah ini:

1. Hipotesis 1 (H_1): Kinerja karyawan cukup dipengaruhi dengan cara signifikan oleh disiplin kerja. Berlandaskan uji statistik, taraf t hitung variabel disiplin kerja (X1) sejumlah 3,292 lebih tinggi daripada taraf t tabel sejumlah 2,037. Akibatnya, H_1 diterima serta H_0 ditolak. Kesimpulan berikut diperkuat oleh taraf signifikansi 0,002, yang lebih kecil dari batas 0,05. Hal berikut memperlihatkan bahwasannya kinerja karyawan serta tingkat disiplin kerja berkorelasi dengan cara signifikan. Dengan kata lain, karyawan cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja ketika mereka lebih disiplin. Kesimpulannya, H_1 diterima sebab sudah ditunjukkan bahwasannya Disiplin Kerja (X1) mempunyai dampak yang cukup substansial kepada Kinerja Karyawan (Y).
2. Hipotesis 2 (H_1): Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan kepada Kinerja Karyawan. Berlandaskan hasil pengujian, taraf t variabel lingkungan kerja (X2) ialah 4,513, lebih tinggi daripada taraf t tabel sejumlah 2,037. Lebih lanjut, pengaruhnya signifikan berlandaskan ambang batas signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal berikut memperlihatkan bahwasannya faktor kunci dalam mendorong kesuksesan karyawan

ialah lingkungan kerja. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Kesimpulannya, H_1 diterima sebab lingkungan kerja (X2) dengan cara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sampai batas tertentu.

Uji F (Simultan)

Dalam analisis regresi, uji-F, yang sering disebut selaku uji simultan, ialah teknik yang dipakai guna mengevaluasi validitas model dengan cara keseluruhan. Tujuan utama uji berikut ialah guna memastikan apakah variabel dependen dipengaruhi dengan cara signifikan oleh setiap variabel independen pada model regresi dengan cara bersamaan. bisa disimpulkan bahwasannya variabel-variabel independen bersama-sama menjelaskan varians pada variabel dependen jikalau hasil uji memperlihatkan model yang signifikan. Uji F dipakai pada penelitian berikut guna menilai apakah lingkungan kerja (X2) serta disiplin kerja (X1) dengan cara bersamaan mengoptimalkan kinerja karyawan (Y) dengan cara signifikan. Dengan kata lain, kekuatan gabungan kedua komponen berikut menentukan seberapa baik model regresi menjelaskan dinamika kinerja karyawan. Temuan uji F ialah seperti dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.202	2	347.101	42.895	.000 ^b
	Residual	258.941	32	8.092		
	Total	953.143	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil tabel ANOVA memperlihatkan taraf F hitung sejumlah 42,895 lebih tinggi daripada taraf F tabel sejumlah 3,295. Lebih lanjut, tingkat signifikansi yang ditampilkan sejumlah 0,000 jauh lebih rendah daripada batas signifikansi 0,05. Akibatnya, hipotesis alternatif (H1) dianggap diterima serta hipotesis nol (H0) ditolak. Hal berikut memperlihatkan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi dengan cara signifikan oleh variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja dengan cara bersama-sama. Oleh sebab itu, peningkatan kondisi lingkungan kerja serta disiplin kerja diharapkan bisa membantu mencapai kinerja staf yang lebih optimal. Berlandaskan temuan

berikut, bisa dikatakan bahwasannya H1 sudah tervalidasi.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Langkah krusial pada teknik penelitian kuantitatif ialah menguji koefisien determinasi, yang bertujuan guna memastikan seberapa baik variabel lingkungan kerja (X2) serta disiplin kerja (X1) bisa menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan (Y). taraf R Square, sebuah metrik statistik yang menggambarkan persentase variabilitas kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen pada model, menjadi fokus utama pengujian berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.711	2.845

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Berlandaskan hasil uji determinasi yang ditampilkan pada gambar, diketahui bahwasannya taraf *R Square* sejumlah 0,728 memperlihatkan bahwasannya sekitar 72,8% variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh dua variabel independen, yakni disiplin kerja (X_1) serta lingkungan kerja (X_2). Sementara itu, taraf *Adjusted R Square* sejumlah 0,711 mencerminkan hasil penyesuaian kepada jumlah variabel prediktor serta ukuran sampel yang dipakai pada model. Artinya, meskipun sudah dilaksanakan koreksi, sekitar 71,1% variasi kinerja karyawan tetap bisa dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Adapun taraf *R* sejumlah 0,853 mengindikasikan terdapatnya relasi yang kuat antara disiplin kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil uji determinasi pada penelitian berikut mengindikasikan bahwasannya variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Tingginya taraf koefisien determinasi yang diperoleh memperkuat keyakinan bahwasannya model yang dipakai bisa menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Temuan berikut menjadi pijakan yang kokoh bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan strategis, khususnya pada hal peningkatan kedisiplinan serta penciptaan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Upaya tersebut diharapkan bisa mendorong tercapainya kinerja karyawan dengan cara maksimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS serta interpretasi dari analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dengan nilai *t* hitung sebesar 3,292 yang lebih tinggi dari *t* tabel sebesar 2,037 dan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih

kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan, dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 4,513 lebih besar dari *t* tabel sebesar 2,037 serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang berkualitas dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_1) diterima. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai *F* hitung sebesar 42,895 lebih besar dari *F* tabel sebesar 3,295 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa penerapan disiplin yang konsisten serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong karyawan untuk mencapai performa kerja yang optimal, sehingga hipotesis ketiga (H_1) juga dinyatakan diterima.

SARAN

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi, antara lain perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan peningkatan disiplin kerja serta lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah konkret yang dapat dilakukan mencakup penyelenggaraan program pelatihan yang menekankan pentingnya kedisiplinan serta perancangan ruang kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Selain itu, penerapan kebijakan kepegawaian yang lebih terorganisir juga dapat membantu mengoptimalkan disiplin kerja guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar agar hasil penelitian dapat lebih merepresentasikan populasi secara keseluruhan serta meningkatkan validitas dan reliabilitas

temuan, sehingga gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93.
- Assyifa, Z. R., Anoi, E. M. A., Rahmat, H. K., & Nurbit, N. (2025). Dampak Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Operasional Suatu Perusahaan: Suatu Kajian Konseptual. *Discoveries in Economics and Accounting Studies*, 1(1), 1-8.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44-52.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410-420.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42-48.
- Moheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nengsih, A. R. (2025). Strategi Pimpinan Dalam Membentuk Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 193-205.
- Pusporini, P., Handayani, T., Aryani, L., & Resti, A. A. (2023). Peran Koperasi Syariah Dalam Pembiayaan Usaha Kecil Dan Menengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 240-248.
- Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozek, A. (2025). Makna Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 173-184.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyaningsih, K., Hardiana, Y., & Kanada, R. (2024). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Mendorong Minat dan Semangat Kerja Pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(4 Nopember), 5007-5018.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Susanti, I., & Kristiawati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(2), 26-36.
- Waruwu, T. J. P., & Rizky, M. C. (2024). Peran Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Mewujudkan Inovasi di Perusahaan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 24-30.