



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta

Intan Nur Hovifa

Universitas Bina Sarana Informatika

intannurhovifa@gmail.com

Rani

Universitas Bina Sarana Informatika

rani.rxa@bsi.ac.id

Purwatiningsih

Universitas Bina Sarana Informatika

purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah,
Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Abstract. *PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta provides Shipping and Sea Transportation Services. Work discipline, work environment and employee performance are very beneficial for the company, because if discipline is lacking in employees and the work environment is not conducive, mistakes can occur in carrying out their duties, which can cause employee performance to be less than optimal. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta. The type of research data used is quantitative research using the data analysis method of multiple linear regression models and the data is processed using SPSS version 26. The sampling technique that will be used is Non-Probability Sampling using a saturated sample (census) totaling 70 people. The data sources used are primary and secondary data. The results of the study prove that Work Discipline and Work Environment have a partial and simultaneous positive and significant influence on Employee Performance at PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta*

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

Abstrak. PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta menyediakan Jasa Pengiriman dan Transportasi Laut. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan, sebab apabila disiplin yang kurang pada pegawai dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka bisa terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, sehingga bisa menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Tujuan dari pengkajian ini ialah guna mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta. Jenis data penelitian yang dipergunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data model regresi linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 26. Teknik pengambilan sampel yang akan dipergunakan ialah *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh (sensus) yang berjumlah 70 orang. Sumber data yang dipergunakan yakni data primer dan sekunder. Hasil penelitian membuktikan bahwasanya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 12, 2023; Accepted Juli 13, 2023

* Intan Nur Hovifa, intannurhovifa@gmail.com

LATAR BELAKANG

PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta menyakini bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pertumbuhan dan perkembangan suatu usaha yang memiliki peran penting terhadap aset strategis perusahaan. Strategi pengelolaan sumber daya manusia dijalankan secara tepat dalam rangka mendukung kegiatan bisnis yang berkelanjutan. Oleh karenanya perseroan senantiasa berupaya guna membentuk suasana dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memenuhi hak pekerja secara memadai (Logistik, 2021).

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, karena pada titik inilah kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan oleh perusahaan harus dilakukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif. Disiplin adalah alat manajemen yang digunakan untuk mendorong karyawan dalam mengikuti aturan dan peraturan perusahaan (Setyaji & Rijanti, 2022).

Kenyamanan, keamanan dan kekhusuk'an karyawan dalam bekerja berhubungan dengan lingkungan kerja atau kondisi kerja, karena hal tersebut jelas sangat penting bagi perusahaan. Setiap karyawan tentunya bisa berperan aktif untuk membangun interaksi kerja yang baik antar karyawan guna meningkatkan kerjasama, akan tetapi perusahaan dan manajerial harus lebih berperan aktif untuk membentuk lingkungan kerja yang sesuai standar (Shihab et al., 2022).

Kinerja karyawan ialah potensi dan keahlian seseorang dalam melakukan tugas untuk pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari usaha seseorang untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien dan efektif (Agustin & Wijayanti, 2023). Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadi hal yang terpenting di dalam sebuah perusahaan atau perseroan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan dapat memperoleh hasil yang memuaskan untuk perusahaan.

Anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) yaitu PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) Jakarta menyediakan Jasa Pelayaran dan Transportasi Laut. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 Desember 2013. Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta masih terdapat permasalahan pada disiplin kerja masih terdapatnya karyawan yang sering masuk kesiangan, pada saat jam makan siang selesai karyawan terlambat masuk kembali ke perusahaan. Pada lingkungan kerja masih terdapat fasilitas yang kurang memadai seperti alat kerja komputer atau CPU yang saat digunakan tiba-tiba *error* dan masih terdapat ruangan divisi yang kurang begitu luas sehingga mengakibatkan dokumen-dokumen tertumpuk dan jika dipandang tidak terlalu nyaman untuk dilihat. Pada kinerja karyawan masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas seperti kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya yang dapat menyebabkan hasil kerjanya kurang maksimal.

Dari penelitian ini terdapat *gap research* dari penelitian – penelitian terdahulu, yang dimana menunjukkan hasil berbeda terkait variabel yang akan di teliti. Hasil penelitian terdahulu sebelumnya (Sari et al., 2022) menyatakan hasil disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Pusaka Bali Persada. Pada penelitian lainnya ada yang berbeda yang dimana (Nuraeni, 2023) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam. Dan juga pada penelitian lain (Ningsih et al., 2022) menyatakan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Dari penelitian *gap research* atau penelitian - penelitian terdahulu diatas terdapat perbedaan dan persamaan dalam judul penelitian yang akan penulis teliti. Untuk persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terdapat persamaan dalam variabel dan metode penelitian. Dan untuk perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah ada di dalam objek penelitian yang dimana peneliti akan melakukan penelitian tersebut di PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan di atas. bisa disimpulkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat berguna untuk perusahaan, sebab apabila disiplin yang kurang pada karyawan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif ataupun kurang nyaman saat bekerja, maka bisa terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugasnya sehingga bisa menyebabkan kinerja karyawan kurang baik, tidak maksimal serta dapat memberikan hasil yang tidak memuaskan untuk perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta?

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Octaviani et al., 2021), Disiplin ialah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan norma tertulis dan tidak tertulis di dalam suatu perseroan. Disiplin kerja yakni tingkah laku seseorang yang mematuhi kebijakan dan pedoman yang berlaku di tempat kerjanya. Menurut Sastro Hadi Wiryo Siswanto dalam (Hilmawan, 2022), Menegaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku hormat dan patuh terhadap kebijakan tertulis atau tidak tertulis yang berlaku dan dilaksanakan serta tidak luput menghadapi konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan wewenangnya.

Terdapat Indikator yang bisa berdampak pada tahap disiplin karyawan suatu perseroan, Menurut Rivai dalam (Esthi & Marwah, 2020) diantaranya: 1) Kehadiran 2) Ketaatan pada Peraturan Kerja 3) Ketaatan pada Standar Kerja 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5) Bekerja Etis.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Simbolon, 2021, p. 31), Lingkungan adalah mengacu pada semua peralatan dan perlengkapan yang ada di lingkungan tempat seseorang bekerja, serta cara dan sistematika pekerjaan itu dilakukan baik secara individu maupun kelompok. Menurut Isyandi dalam (Simbolon, 2021, p. 31), Menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor seperti hawa (suhu), kelembapan, peredaran udara, penyinaran, kebisingan, kebersihan ruangan kerja, dan kesesuaian alat merupakan semua sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja karyawan dan berpotensi mempengaruhi dirinya saat melakukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Sinaga, 2022), Berikut ini ialah indikator lingkungan kerja: 1) Lingkungan Kerja Fisik (Penerangan, Suhu Udara, Warna Ruangan, Dekorasi, Keamanan Kerja) 2) Lingkungan Kerja Non Fisik (Hubungan Kerja dan Suasana Kerja).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Manullang et al., 2022), Kinerja karyawan ialah hasil kerja bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya selaras dengan tanggung jawab yang dicapai secara kualitas dan kuantitas. Menurut Sutrisno dalam (Wokas et al., 2022), Kinerja karyawan adalah guna menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perseroan, perolehan kerja pegawai diperhatikan dalam berbagai segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

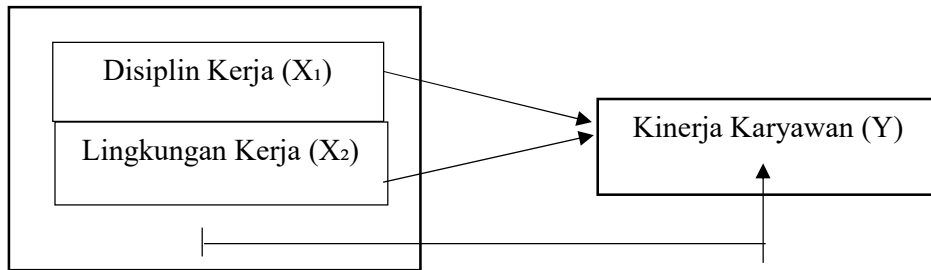
Menurut Mangkunegara dalam (Apriyansyah et al., 2023), menyajikan bahwasanya indikator kinerja, yakni: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab

Tabel. 1 Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Kusmiyatun & Sonny, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo Jakarta Selatan.	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Mengunjukkan Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan.
2.	(Sari et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Pusaka Bali Persada.	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Mengunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3.	(Kitta et al., 2023)	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Makassar Megaputra Prima <i>Distribution Center</i> Makassar.	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Mengunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.	(Arief et al., 2022)	Analisis Peran Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Importir Nasional Peralatan Rumah Tangga.	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Mengunjukkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
----	----------------------	--	---	---

Kerangka Berpikir



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis data penelitian yang dipergunakan pada pengkajian ini yaitu penelitian kuantitatif. Arikunto dalam (Fredy et al., 2022), Penelitian kuantitatif difokuskan pada penggunaan angka, diawali dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasil kajian suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel yang akan dipergunakan ialah *Non-probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh (sensus) yang berjumlah 70 orang. Dalam pengkajian ini peneliti memerlukan sumber data yang dipergunakan ialah data primer yang terdapat melalui observasi dan perolehan kuesioner yang dibagikan kepada responden yakni pada seluruh karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta, sedangkan data sekunder ialah data yang terdapat dari sekumpulan jurnal-jurnal yang terdapat di *google scholar*, buku, artikel, skripsi, dan media internet. Semua data tersebut digunakan sebagai studi literatur dan bahan referensi penulis pada pembuatan landasan teori pengkajian ini. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan yaitu sejak tanggal 04 Mei 2023 sampai dengan 05 juni 2023.

Metode analisis data pada pengkajian ini mengenakan model regresi linear berganda (*multiple regression analysis model*) dengan memakai SPSS versi 26, pengkajian dikerjakan dengan memakai Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (uji T (Parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Gunawan dalam (Dewi & Marpaung, 2023), Uji normalitas juga dapat digunakan pada uji *one sample kolmogrov smirnov test* untuk mendapati residual distribusi normal dan tidaknya, yaitu dengan melihat angka residual berdistribusi normal, bila taraf signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Tabel. 2 Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4098.829552
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.036
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
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 menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Dari hasil diatas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar $0.200 > 0.05$ dimana angka Sig. > 0.05 , Maka bisa dikatakan adalah angka distribusi data residual normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Wibowo & Widiyanto, 2019), Untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi hubungan korelasi antar variabel independen (bebas), digunakanlah pengujian multikolinearitas. Apabila jumlah VIF > 10 dan *Tolerance* < 0.10 , bahwa terjadi multikolinearitas. Apabila jumlah VIF < 10 dan jumlah *Tolerance* > 0.10 , bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel. 3 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9072.550	3120.727		2.907	.005		
	Disiplin Kerja	.518	.106	.491	4.891	.000	.880	1.136
	Lingkungan Kerja	.179	.067	.269	2.682	.009	.880	1.136

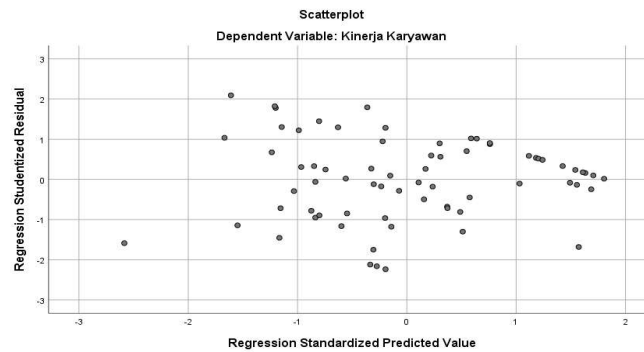
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Dari hasil diatas, dapat diketahui bahwasanya jumlah *Tolerance* dalam Variabel Disiplin Kerja (X_1) yaitu $0.880 > 0.10$ dan jumlah VIF $1.136 < 10$ dan *Tolerance* Variabel Lingkungan Kerja (X_2) yaitu $0.880 > 0.10$ dan jumlah VIF $1.136 < 10$. maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso dalam (Wibowo & Widiyanto, 2019), Terjadinya gejala heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya corak khusus, semacam pola titik-titik yang bergelombang, melebar, dan menyempit secara teratur. Tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas, jika tidak memiliki pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Gambar. 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil gambar diatas, dapat diketahui tidak memiliki pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model statistik yang disebut analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menentukan berapa banyak hasil variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Menurut Sugiyono dalam (Sari et al., 2022) Berikut ialah rumusan persamaan analisis regresi linier berganda:

$$KK = \alpha + \beta_1DK + \beta_2LK + e$$

Tabel. 4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9072.550	3120.727		2.907	.005
	Disiplin Kerja	.518	.106	.491	4.891	.000
	Lingkungan Kerja	.179	.067	.269	2.682	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Dari hasil tabel diatas, didapati perbandingan analisis regresi linier berganda seperti berikut: $Y = 9072.550 + 0.518 (X_1) + 0.179 (X_2)$

Dari keterangan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Angka konstanta yang didapat sebanyak 9072.550 menyatakan bahwasanya disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai nol atau tidak ada, sehingga kinerja karyawan sebanyak 9072.550.
2. Angka koefisien Disiplin Kerja sebanyak 0.518 menyatakan bernilai positif. Yang berarti bahwasanya disiplin kerja mendapati penambahan sebesar satu satuan angka, maka kinerja karyawan pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta juga akan meningkat sebanyak 0.518.
3. Angka koefisien Lingkungan Kerja sebanyak 0.179 menyatakan bernilai positif. Yang berarti bahwasanya lingkungan kerja mendapati penambahan sebesar satu satuan angka, maka kinerja karyawan pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta juga akan meningkat sebanyak 0.179.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi T (Parsial)

Penelitian Uji T untuk mengetahui apakah variabel X dan Y memiliki pengaruh secara parsial atau tidak. Maka dilakukan pengujian dengan membandingkan T hitung dengan T tabel pada $\alpha = 0,05$ (Mamesah et al., 2022). Bila T hitung $>$ T tabel maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima atau jika Sig. $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan variabel (X) dengan variabel (Y) sama-sama dipengaruhi. Untuk mengetahui nilai T tabel maka digunakannya perhitungan rumus yaitu: Rumus T tabel : $t (a/2; n-k-1)$ (Runtu et al., 2022).

Tabel. 5 Uji Signifikansi T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9072.550	3120.727		2.907	.005
	Disiplin Kerja	.518	.106	.491	4.891	.000
	Lingkungan Kerja	.179	.067	.269	2.682	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Dari hasil tabel diatas, Disiplin Kerja (X_1) terdapat T hitung 4.891 $>$ T tabel 1.996 dan nilai Sig. 0.000 $<$ 0.05 sedangkan, Lingkungan Kerja (X_2) terdapat T hitung 2.682 $>$ 1.996 dan nilai Sig. 0.009 $<$ 0.05. Sehingga bisa dikatakan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

2. Uji Signifikan F (Simultan)

Dipergunakan guna mendapati benar atau tidaknya pengaruh signifikan yang diberikan variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Menurut Gunawan dalam (Dewi & Marpaung, 2023), Berikut adalah dasar untuk proses pengambilan keputusan uji F: Terdapat pengaruh signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, bila nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $<$ 0.05. Untuk mengetahui nilai F tabel maka digunakannya perhitungan rumus yaitu: Rumus F tabel : $f (k; n-k)$ (Hardiawan & Tannady, 2022).

Tabel. 6 Uji Signifikan F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790023509.8	2	395011754.9	22.831	.000 ^b
	Residual	1159227855	67	17301908.28		
	Total	1949251365	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Dari hasil tabel diatas, F hitung 22.831 > F tabel 2.74 dan nilai Sig. 0.00 < 0.05. Sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam (Nuriyah et al., 2022), Kapasitas model untuk membuktikan variasi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi bernilai 0 atau 1. Jika nilai R^2 rendah, dapat disimpulkan bahwa ragam variabel dependen sedikit terbatas, dan sebaliknya bila jumlah R^2 mendekati 1, hampir semua data yang diharapkan sesuai guna untuk memprediksi variabel dependen

Tabel. 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.388	4159.556

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Dari hasil tabel diatas, bahwa diketahui Koefisien Determinasi (R^2) pada angka *Adjusted R Square* sebanyak 0.388. hal tersebut mengunjukkan bahwasanya ada kontribusi Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta sebesar 38,8%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 61,2% (100% - 38,8%).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta

Berdasarkan hasil perolehan uji signifikansi T (Parsial), dapat diketahui variabel Disiplin Kerja (X_1) memperoleh jumlah T hitung $4.891 > T$ tabel 1.996 dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ yang dimana jumlah T hitung lebih besar dari pada T tabel dan taraf signifikan yang didapat lebih kecil dari sig. 0.05 . Hal tersebut dinyatakan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya Disiplin Kerja (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta

Berdasarkan hasil perolehan uji signifikansi T (Parsial), dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh jumlah T hitung $2.682 > 1.996$ dan nilai Sig. $0.009 < 0.05$ yang dimana jumlah T hitung lebih besar dari pada T tabel dan taraf signifikan yang didapat lebih kecil dari sig. 0.05 . Hal tersebut dinyatakan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta

Berdasarkan hasil perolehan uji signifikansi F (Simultan), dapat diketahui jumlah F hitung $22.831 > F$ tabel 2.74 dan nilai Sig. $0.00 < 0.05$ yang dimana jumlah F hitung lebih besar dari pada F tabel dan taraf signifikan yang di dapat lebih kecil dari sig. 0.05 . Sehingga bisa dikatakan bahwasanya Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas, diketahui pada Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta, dan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

Saran

Diharapkan penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan referensi yang akan digunakan pada peneliti selanjutnya dan dapat memberikan informasi yang terjadi di dalam permasalahan pada pengkajian ini. Sedangkan, untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat menguraikan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan lebih luas lagi ataupun menambahkan variabel yang baru.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412–12427. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2227/1859>
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Arief, I., Kusnadi, I. H., Cakranegara, P. A., Moridu, I., & Ernayani, R. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Importir Nasional Peralatan Rumah Tangga. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(August), 2780–2789. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1052/711>
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia. *JURNAL PARAMETER*, 8(1), 1–12. <http://www.jurnal.stietribuana.ac.id/index.php/parameter/article/view/229/244>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Fredy, F., Kakupu, A. F., & Sormin, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 3(3), 314–320. <https://doi.org/10.37478/jpm.v3i3.1937>
- Hardiawan, A. A. F., & Tannady, H. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 4698–4705. <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1702/612>
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dover Chemical Devisi (Terminal). *Jurnal Rekaman*, 6(1), 80–92. <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/138/131>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Logistik, P. P. I. (2021). *Theme for the 2021 Annual Report INTEGRATED SERVICES*. https://www.pi-logistik.com/annual_report, diakses tanggal 14 Juli 2023
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado Effect of Communication, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance At Sahid Kawanua Hotel in Manado City. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1729–1739. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/39552/36201>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilton Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>
- Nuraeni, B. E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisa Inti Sarana Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 178–191. <https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare/article/view/72>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 14–31. <https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Octaviani, N., Dasmadi, & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 111–118. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.456>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Sari, I. G. A. N. K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Pusaka Bali Persada. *Jurnal Emas*, 3(8), 81–90. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4213>
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299–308. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1879/1446>
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali (ed.)). Bintang Pustaka Madani.

- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34. <https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/168>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 142–156. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56–68. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>