

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen Tangerang

Tri Rizkiyani<sup>1</sup>, Rosento Rosento<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Korespondensi penulis : [tririzkiyani@gmail.com](mailto:tririzkiyani@gmail.com)

**Abstract.** PT Alakaram Kila Azkia Garmen is a company engaged in the textile industry. The company produces various types of clothing. Their products include a variety of T-shirts, pants, and shirts. The company's brand is NUX. This company typically focuses on production quality and design. In carrying out its operations, PT Alakaram Kila Azkia Garmen has many employees who are a driving factor in improving performance quality. This research focuses on determining the extent to which work discipline and the work environment affect employee performance at PT Alakaram Kila Azkia Garmen. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques using saturated samples or non-probability sampling, where the entire population is used as a sample. The population in question consists of all employees of PT Alakaram Kila Azkia Garmen, totaling 60 respondents, using questionnaires on a Likert scale. For data processing and analysis, SPSS 25 software is used with multiple linear analysis techniques, including instrument tests, partial and simultaneous hypothesis tests. This study finds that there is a positive and significant influence, both partially and simultaneously, between the variables of work discipline and work environment on employee performance at PT Alakaram Kila Azkia Garmen.

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

**Abstrak.** PT Alakaram Kila Azkia Garmen merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis pakaian. Produk mereka mencakup berbagai macam pakaian kaos, celana, kemeja. Merek dari perusahaan adalah NUX. Perusahaan ini biasanya berfokus pada kualitas produksi dan desain. Dalam menjalankan tugasnya PT Alakaram Kila Azkia Garmen memiliki banyak karyawan yang menjadi faktor penggerak peningkatan kualitas kinerja. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau non probability sampling yang dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen berjumlah 60 responden dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Untuk pengolahan analisis menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis linear berganda yaitu uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menghasilkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting di suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi, misi serta tujuan perusahaan agar dapat sukses. Dalam persaingan yang semakin sulit maka kualitas sumber daya manusia juga sama pentingnya. Jika kualitas sumber daya manusia baik maka baik pula daya saing perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas dari setiap individu karyawan. Karyawan merupakan

sumber yang sangat berharga karena keberhasilan dalam perusahaan berhubungan erat dengan kualitas kerja karyawannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari beberapa faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi.

Berdasarkan dari faktor tersebut terdapat dua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut peneliti terdapat permasalahan yang terjadi di PT Alakaram Kila Azkia Garmen terkait disiplin kerja yaitu masuk kerja tidak tepat waktu dan dimana ditemukan beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja di saat jam kerja biasanya karyawan tersebut berada di luar pekerjaan kantor. Ada juga karyawan yang tidak melakukan absen pada pagi hari dikarenakan lupa, serta beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas dari pimpinan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda. Dan masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Dari penjelasan singkat di atas, adanya fenomena tersebut banyak berkaitan dengan disiplin kerja yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dalam mencapai target dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya menurut peneliti yang dapat mempengaruhi kinerja pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang hubungan dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Lingkungan kerja dengan kondusif akan mendatangkan suasana menyenangkan dan aman yang dapat mempengaruhi emosi karyawan. Menurut peneliti terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen seperti space line untuk para penjahit terlalu dekat sehingga terlihat berdesakan dan kebisingan pada saat jam kerja yang menjadi sedikit hambatan untuk fokus dalam bekerja. Beberapa karyawan masih bisa merokok di dalam ruang kerja yang mengakibatkan kurangnya kenyamanan saat bekerja dan juga kurangnya komputer untuk beraktifitas dalam mengerjakan tugas yang menimbulkan pekerjaan menjadi terhambat serta masih ada ruangan yang hanya memakai kipas angin. Berikut ini data yang diperoleh dari PT Alakaram Kila Azkia Garmen:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Terlambat**

No	Bulan	2022		2023	
		Total Karyawan	Karyawan Terlambat	Total Karyawan	Karyawan Terlambat
1	Januari	60	9	60	8
2	Februari	60	8	60	11
3	Maret	60	10	60	9
4	April	60	11	60	8
5	Mei	60	10	60	12
6	Juni	60	9	60	10
7	Juli	60	7	60	9
8	Agustus	60	8	60	7
9	September	60	9	60	5
10	Oktober	60	10	60	11
11	November	60	11	60	14
12	Desember	60	6	60	9
TOTAL		108		113	

Sumber: Data diperoleh dari PT Alakaram Kila Azkia

Data di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2022 ada sebanyak 108 karyawan dan pada tahun 2023 sebanyak 113 karyawan. Artinya ada peningkatan dari tahun 2022 sampai tahun 2023 karyawan yang telah terlambat.

**Tabel 1.2**  
**Hasil observasi sarana dan prasarana**

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi di Perusahaan	Standar Sarana dan Prasarana
1	Toilet	Toilet karyawan pria dan wanita dicampur.	Toilet karyawan pria dan wanita harus terpisah
		Jumlah toilet hanya ada tiga.	Jumlah toilet sebaiknya lebih dari tiga dikarenakan jumlah karyawan yaitu 60
2	AC	Tidak menggunakan AC, kecuali ruang kantor	Seluruh ruangan menggunakan AC
3	Ventilasi	Minimnya ventilasi di kantor	Agar tetap terjaga ruangan terasa segar serta menjaga kualitas udara di ruangan maka harus ada ventilasinya.
4	Kursi kerja	Banyaknya kursi kerja yang masih menggunakan bahan plastik yang dapat dirasakan karyawan kurang nyaman	Kursi harus stabil dan baik

Sumber: Data diperoleh dari PT Alakaram Kila Azkia Garmen

Data diatas adalah beberapa sarana dan prasarana di PT Alakaram Kila Azkia Garmen. Dapat dilihat bahwa kualitas sarana dan prasarana yang baik sangat penting dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil observasi di PT Alakaram Kila Azkia Garmen menunjukkan terdapat beberapa masalah pada kinerja karyawan yang berhubungan dengan kurangnya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan fokus karyawan pada pekerjaan menurun dan menjadi teralihkan dengan yang lainnya sampai pekerjaan menjadi terhambat dan tidak selesai tepat waktu. Namun untuk penelitian ini, penulis memfokuskan pada dua

faktor yang menjadi utama yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dibahas, penulis ingin mengangkat penelitian yang akan dijadikan penulisan yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT**

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **2.1 Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan harus memahami bahwa disiplin kerja yang baik berarti memperoleh manfaat yang bermanfaat baik bagi perusahaan maupun dirinya sendiri. Selain itu, Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan termotivasi untuk mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran serta kemauan karyawan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan (Suyuthi & Mutmainna, 2022).

### **2.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi pekerjaan seorang karyawan. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang meningkatkan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal (Sitinjak dan Sari, 2024).

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam hal kinerja kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, atau hal-hal lain yang diharapkan organisasi. Fokus kinerja dapat bersifat jangka pendek atau jangka panjang dan mencakup tingkat individu, kelompok, atau organisasi (Anggada Abim Pramudya, 2023). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Supratman & Wahyuni, 2023).

### 3. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai landasan dalam desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah. Rancangan penelitian kuantitatif telah terdapat antara lain fenomena penelitian, masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, studi kepustakaan, review penelitian terdahulu, instrumen penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, serta teknik analisis yang digunakan (Wijayanti, 2021).

Semua diungkap dengan jelas dan terstruktur sesuai ketentuan. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif dengan menghitung atau mengukur. Sehingga data kuantitatif lebih banyak berupa angka bukan kata-kata atau gambar. Data penelitian kuantitatif dapat berupa skala ordinal, nominal, interval ataupun rasio. (Wijayanti, 2021)

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil

##### 4.1.1 Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.779	0.254	Valid
	X1.2	0.485	0.254	Valid
	X1.3	0.725	0.254	Valid
	X1.4	0.624	0.254	Valid
	X1.5	0.544	0.254	Valid
	X1.6	0.792	0.254	Valid
	X1.7	0.497	0.254	Valid
	X1.8	0.653	0.254	Valid
	X1.9	0.747	0.254	Valid
	X1.10	0.672	0.254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.756	0.254	Valid
	X2.2	0.727	0.254	Valid
	X2.3	0.578	0.254	Valid
	X2.4	0.675	0.254	Valid
	X2.5	0.613	0.254	Valid
	X2.6	0.669	0.254	Valid
	X2.7	0.709	0.254	Valid
	X2.8	0.581	0.254	Valid
	X2.9	0.786	0.254	Valid
	X2.10	0.743	0.254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.700	0.254	Valid
	Y.2	0.719	0.254	Valid
	Y.3	0.682	0.254	Valid
	Y.4	0.755	0.254	Valid
	Y.5	0.526	0.254	Valid
	Y.6	0.700	0.254	Valid
	Y.7	0.715	0.254	Valid
	Y.8	0.612	0.254	Valid
	Y.9	0.641	0.254	Valid
	Y.10	0.539	0.254	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.254.

#### 4.1.2 Uji Reabilitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
Disiplin Kerja (X1)	0.855	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.875	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.858	10	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach'c alpha 0,6.

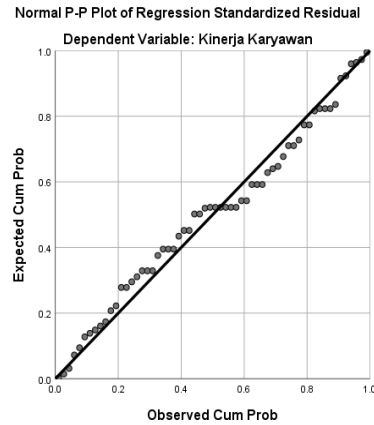
#### 4.1.3 Uji Normalitas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12813985
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.074
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
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 dengan SPSS 25 pada tahun 2024

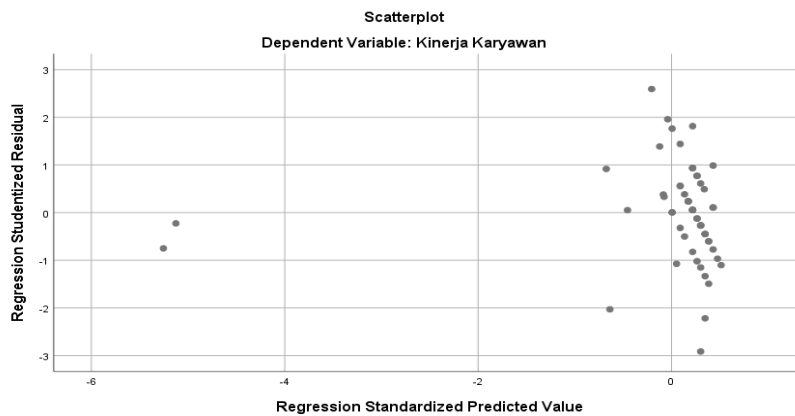
Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Berikut ini adalah gambar P-Plot:



**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas dengan PP Plot**

Berdasarkan P-Plot diatas terlihat bahwa titik-titik plot tersebar merata yang dapat menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

#### 4.1.4 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Data grafik di atas dapat terlihat bahwa pola sebaran titik tidak membentuk suatu pola tertentu serta penyebarannya di atas atau di bawah nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.1.5 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.557	1.476		1.733	.089		
	Disiplin Kerja	.370	.102	.365	3.617	.001	.104	9.581
	Lingkungan Kerja	.572	.094	.617	6.112	.000	.104	9.581

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance mendekati 0.10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 4.5**  
**Kesimpulan Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Disiplin Kerja (X1)	0.104	9.581	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0.104	9.581	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

#### 4.1.6 Uji Hipotesis secara parsial (Uji T)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.557	1.476		1.733	.089
	Disiplin Kerja	.370	.102	.365	3.617	.001
	Lingkungan Kerja	.572	.094	.617	6.112	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diperoleh dari SPSS 25 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 25 untuk pentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi di atas. Jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima. Pendekatan kedua yaitu membandingkan nilai t hitung dengan t table, dimana t tabel diketahui sebesar 2,002. Hal ini dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:



$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2) : 60-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = 0,025 : 57$$

$$t \text{ tabel} = 2,002$$

**Tabel 4.7**  
**Kesimpulan Uji T**

Variabel bebas	T hitung	T tabel	Kriteria
Disiplin kerja (X1)	3,617	2,002	Berpengaruh
Lingkungan kerja (X2)	6,112	2,002	Berpengaruh

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 3,617 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Disimpulkan bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis (H1) **diterima** dapat dinyatakan ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen. Sedangkan (Ho1) **ditolak**.

Untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 6,112 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Disimpulkan bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis (H2) **diterima** dapat dinyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen. Sedangkan (Ho2) **ditolak**.

#### 4.1.7 Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1164,844	2	582,422	442,114	,000 <sup>b</sup>
	Residual	75,089	57	1,317		
	Total	1239,933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Pada uji hipotesis secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikansi antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen diterima. Hal ini dikarenakan nilai f hitung > f tabel yang dimana f hitung sebesar  $442,114 > f \text{ tabel sebesar } 3,16$ . Dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan H3 diterima. Dan dapat diartikan terdapat

pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) pada hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai t hitung 3.617 nilai tersebut lebih besar dari t tabel yang bernilai 2.002, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima dan (H0) ditolak. Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,001 yang masih berada dibawah 0,05. Hal ini juga mendukung kesimpulan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hasil uji hipotesis secara parsial pada hipotesis pertama (H2) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai t hitung 6.112 nilai tersebut lebih besar dari t tabel yang bernilai 2.002, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak. Selain itu nilai signifikansi sebesar .000 yang masih berada dibawah 0,05. Hal ini juga mendukung kesimpulan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

### **4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F sebesar 442.114. Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung sebesar 10,758 lebih besar daripada F tabel sebesar 442.114 > 3.16 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05, sehingga dapat

diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jika, disiplin kerja dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen, yang artinya semakin baik disiplin kerja yang dijalankan di suatu instansi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh dalam uji hipotesis secara parsial antara disiplin kerja yang mendapatkan nilai  $t$  hitung sebesar (3,617) lebih besar dari  $t$  tabel sebesar (2,002) dengan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hipotesis pertama telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen, yang artinya semakin baik lingkungan kerja yang dijalankan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh dalam uji hipotesis secara parsial antara lingkungan kerja yang mendapatkan nilai  $t$  hitung sebesar (6,112) lebih besar dari  $t$  tabel sebesar (2,002) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hipotesis kedua telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen. Dikatakan berpengaruh dibuktikan dengan hasil uji secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mendapatkan nilai  $F$  hitung lebih besar daripada  $F$  tabel yaitu  $442.114 > 3.16$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Sehingga Hipotesis ketiga telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara bersamaan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alakaram Kila Azkia Garmen.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini selanjutnya adalah:

1. Untuk PT Alakaram Kila Azkia Garmen dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, harus mengoptimalkan dan lebih mempertimbangkan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai agar menjadi lebih maksimal seperti, karyawan patuh terhadap jam masuk kerja, bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.
2. Sebaiknya PT Alakaram Kila Azkia membangun lingkungan kerja yang nyaman agar dapat menunjang hubungan dan menjalin komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.
3. Sebaiknya PT Alakaram Kila Azkia Garmen harus tetap mempertahankan atau mengoptimalkan aturan serta kebijakan yang jelas mengenai disiplin kerja maupun lingkungan kerja, lalu memberikan sanksi apabila ada yang melanggar. Berkomitmen serta berpartisipasi seluruh karyawan untuk menciptakan kerja yang produktif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, S. D., Sutrisna, A., & Askolani. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2), 131–138.
- Anshori, A. N., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 33–42.
- Arnisah, R., & Siregar, S. (2022). Peningkatan kedisiplinan kerja dalam memaksimalkan kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(1), 147–157. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i1.1308>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Alfabeta.

- Hafni, S. (2022). Metodologi penelitian.
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur.
- Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan guru MAN Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 024. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>
- Muthahharah, I., & Inayanti, F. (2022). Analisis regresi linear berganda untuk media pembelajaran daring terhadap prestasi belajar mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 10(1), 53–60. <https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Pramudya, A. A. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/505/480>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sihotang, H. (2023). Metode penelitian kuantitatif. Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Sitinjak, H., & Sari. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto. *Jurnal Widya*, 4(1), 30–45.
- Sonny, S. D. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>

- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–20. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5163/5182>
- Suyuthi, N. F., & Mutmainna. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 335–344.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>
- Wijayanti, R. (2021). Metode penelitian kuantitatif.