



# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta

<sup>1</sup>Ayu Ritma Ratri, <sup>2</sup>Ratnawati Marginingsih

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Margonda Raya No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16422

Korespondensi penulis: [ayuritma2018@gmail.com](mailto:ayuritma2018@gmail.com)

**Abstract.** The DKI Jakarta Provincial Fire and Rescue Training Education Office is a government building that serves the community in the field of fire prevention and control. One thing that is done is through discipline and the work environment for employees. This research aims to determine the influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at DKI Jakarta Province Fire and Rescue Education and Training Office companies. The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using a total sample or non-probability sampling where the entire population is sampled. The population in question is all employees of the civil service division of the DKI Jakarta Province Fire and Rescue Training Education office, totaling 40 respondents. This research instrument uses a questionnaire to collect data in Likert scale units. In managing data for analysis using the SPSS 20 application with multiple linear regression analysis techniques, the results of multiple linear regression analysis show that  $Y = 0.894$ , calculated 8.136 for the variable (X1), and 2.230 for the variable (X2), simultaneously the two independent variables obtained an F count of 53.928. Based on the coefficient of determination test, it was found that the two independent variables had a 74.5% influence on employee performance.

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

**Abstrak.** Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta sebagai bangunan pemerintah yang melayani Masyarakat di bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Salah satu yang dilakukan adalah melalui kedisiplinan dan lingkungan kerja bagi pegawai. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta. Metode penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan sampel total atau non probability sampling dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan divisi kepegawaian kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta, berjumlah 40 responden Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dalam satuan skala likert. Dalam pengelolaan data untuk analisis menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan teknik analisis regresi linear berganda, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa  $Y = 0,894$ ,  $X1 = 0,763$ ,  $X2 = 0,216$  yang meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, uji hipotesis secara parsial dengan hasil T hitung 8,136 untuk variabel (X1), dan 2,230 untuk variabel (X2), secara simultan didapatkan kedua variabel bebas mendapatkan F hitung 53,928. Secara uji koefisien determinasi didapatkan kedua variabel bebas berpengaruh 74,5% terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dari jumlah uang yang dimilikinya, melainkan dari faktor lain yang lebih penting Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut. Bisnis sekarang menghadapi tantangan baru dalam operasi dan persaingan sebagai akibat dari globalisasi dan kemajuan teknologi. Namun, masa depan perusahaan adalah milih manager yang dapat mengelola perubahan perusahaan yang lebih baik lagi. Masalah

sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang di sertai dengan persaingan yang semakin ketat.

Disiplin kerja merupakan sebagai panduan dalam berinteraksi dengan pekerja mereka, terutama dengan mendorong untuk lebih memahami dan bekerja sama dengan maksud meningkatkan kesadaran dan kemauan mengubah kebiasaan buruk serta mematuhi segala norma-norma yang berlaku di tempat dimana bekerja.

Para pegawai dilembaga pemerintah sebenarnya kurang memiliki kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja untuk mematuhi tuntutan lembaga, yakni melayani masyarakat. Wajarlah kemudian kalau timbul persepsi bahwa pegawai pemerintah tidak mampu melayani kepentingan masyarakat, bahkan cenderung ingin melayani dirinya sendiri atau ingin di layani masyarakat.

Semua pihak harusnya menyadari betapa pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjalankan pekerjaannya telah menjadi kebutuhan pokok dalam organisasi. Organisasi besar atau kecil, swasta atau pemerintah, bisnis atau sosial, semuanya berusaha untuk memperbaiki disiplin kerja dan lingkungan kerja mereka agar mereka dapat bertahan dan menghadapi tantangan masa depan.

Jika seorang karyawan dapat menunjukkan bahwa mereka mematuhi aturan waktu, peraturan perilaku di tempat kerja, dan peraturan lain yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, maka karyawan tersebut dikatakan baik. Segala pekerjaan yang di lakukan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan pada kantor pendidikan diklat damkar menyadari sepenuhnya tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan tanpa terlebih dahulu disuruh atau diperintah oleh atasan masing-masing. Mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dan dapat memastikan bahwa mereka menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pada kantor pendidikan diklat damkar memiliki operasional kerja dari hari senin-jumat, masuk jam 08.00- 16.00 dan libur ketika ada tanggal merah dan cuti bersama.

Lingkungan kerja semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat membantu mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dikenal sebagai lingkungan kerja.

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, yang didefinisikan sebagai perilaku kerja seorang karyawan yang ditunjukkan oleh prestasi kerja mereka sesuai dengan

peran mereka dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Karena itu, kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Heidjarachman menyatakan bahwa disiplin kerja adalah setiap individu atau kelompok yang menjamin kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam situasi di mana perintah tidak ada. Sedangkan, Davis menyatakan dalam Sinambela bahwa disiplin penerapan peingeilolaan untuk meimpeirteiguh dan meilaksanakan peidoman-peidoman organisasi (Sinambeila, 2019). Menurut wirooy bahwa disiplin kerja berarti menghargai, mematuhi, dan semua aturan Perusahaan karena akan menghasilkan pekerja yang beirkualitas, waktu kerja yang baik, dan kinerja yang lebih baik (Raymond,2023).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja, maka dapat di simpulkan untuk mencapai tujuan, elemen adalah yang paling penting. Menghasilkan hasil pekerjaan adalah hasil dari karyawan yang disiplin dalam melakukan tugas sehari-harinya dan juga melakukan hal-hal dengan dorongan diri sendiri dan mematuhi peraturan dan peraturan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Kreinawan Bahwa sebuah lingkungan kerja adalah tempat seorang karyawan beraktivitas sehari-hari dan segala sesuatu yang ada di sekitarnya, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka (Mustangin, 2023).

Sedangkan menurut Cikmat meingatakan bahwa lingkungan kerja adalah kumpulan kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi orang-orang yang hidup dan bekeirja di suatu perusahaan (Aslia, 2019)

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di perusahaan yang menunjukkan apa yang dilakukan dan di mana karyawan bekerja. Ada beberapa jeinis lingkungan kerja jenis-jenis Lingkungan Kerja.

a. Lingkungan Fisik

Perusahaan menyediakan lingkungan kerja untuk karyawannya, Baik di dalam maupun di luar gedung, ini dikenal sebagai lingkungan fisik. Ruang pimpinan, ruang tamu, ruang pertemuan, ruang shalat, ruang sekretaris, ruang makan, lapangan olahraga, halaman parkir, taman, kolam, tempat berjemur, tempat berkumpul saat bencana alam, tempat pembuangan sampah, dan fasilitas lainnya termasuk di ruang di luar (Busro Muhammad, 2017).

b. Lingkungan social

Merupakan lingkungan sebagai bentuk jalinan komunikasi, dilihat dari media yang digunakan lingkungan sosial dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

- 1) Lingkungan Sosial yang Bersifat Fisik: Lingkungan sosial yang bersifat fisik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mereka juga dapat membantu orang berkomunikasi satu sama lain dengan berbagai cara, seperti arisan, kerja kelompok, kelompok olahraga, kelompok drama wanita, dan kelompok pengajian kantor.
- 2) Lingkungan Sosial yang Abstrak menggunakan berbagai media abstrak seperti radio, HT, dan lainnya membuatnya terlihat seperti wadah, karena berada di posisi membuatnya tidak terlihat seperti lingkungan sosial.
- 3) Karena berada di jaringan internet, lingkungan virtual adalah lingkungan yang abstrak. Pada dasarnya, lingkungan virtual termasuk dalam dua kategori. Kategori pertama terdiri dari informasi sosial, seperti web, Google, dan mesin pencari elektronik lainnya. Kategori kedua terdiri dari media sosial, seperti grup WhatsApp, line, grup Facebook, grup Instagram (IG), dan berbagai platform media sosial lainnya yang dapat membentuk lingkungan sosial bisnis.

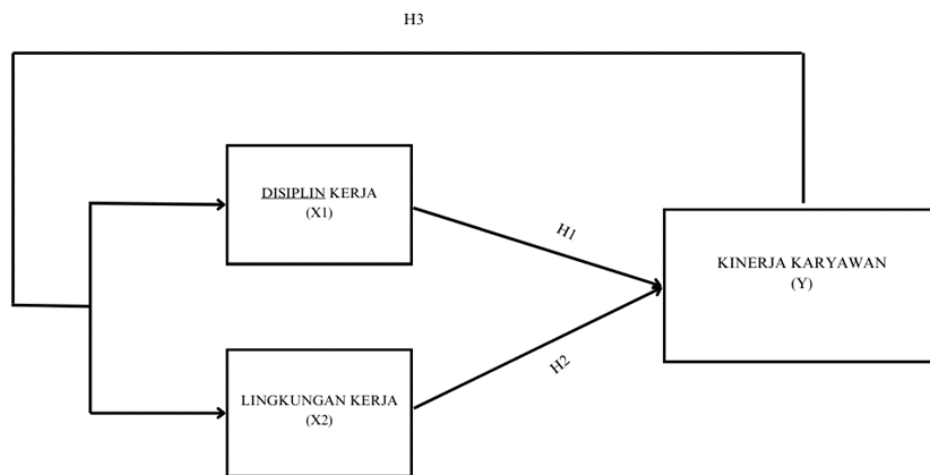
### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jacson menyatakan bahwa tindakan karyawan adalah inti dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi seberapa besar kontribusi mereka kepada organisasi. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: faktor eksternal berasal dari luar karyawan, seperti kepemimpinan, keamanan dan keselamatan di tempat kerja, dan budaya organisasi, faktor internal berasal dari dalam karyawan, seperti kepuasan kerja dan komitmen mereka kepada organisasi.

Sedangkan Menurut Hariandja mendefinisikan bahwa kinerja atau unjuk kerja pegawai adalah bagian penting dari upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi

harus melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkannya. Kinerja atau unjuk kerja pegawai adalah hasil kerja atau perilaku nyata pegawai yang ditunjukkan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi (Samsuddin, 2018). Menurut para ahli Edy Sutrisno Kinerja adalah hasil kerja pekerja yang didasarkan pada kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan (bidin, 2017).

Bedasarkan uraian ini, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

### 3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kuantitatif statistik. Populasi pada penelitian adalah karyawan pada Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta adalah salah satu contoh populasi. Sampel yang dipilih sebagai responden berjumlah 40 orang, Penelitian ini meinggunakan data primeir dan seikundeir. Data primer berasal dari pemantauan dan kuesioner yang dibuat menggunakan Google Form untuk mengideintifikasi masalah atau fenomena. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert .

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Jadi populasi terdiri dari orang dan benda-benda alam lainnya. Populasi adalah kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan dipelajari dari hasil penelitian (Sugiyono, 2022).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Hasil uji validitas disiplin kerja (X1) ditunjukkan pada Tabel 1

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( X1)**

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Signifikan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Disiplin Kerja					
	X1.1	0.000	0.680	0,312	VALID
	X1.2	0.000	0.654	0,312	VALID
	X1.3	0.000	0.796	0,312	VALID
	X1.4	0.000	0.728	0,312	VALID
	X1.5	0.000	0.844	0,312	VALID
	X1.6	0.000	0.897	0,312	VALID
	X1.7	0.000	0.804	0,312	VALID
	X1.8	0.000	0.697	0,312	VALID
	X1.9	0.000	0.840	0,312	VALID
	X1.10	0.000	0.789	0,312	VALID

Menurut tabel diatas, Menunjukkan bahwa hasil uji validitas Disiplin Kerja (X1) pada 10 pernyataan yang digunakan di nyatakan valid karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dengan nilai signifikansi 0,312. Nilai  $r \text{ hitung}$  paling tinggi adalah sebesar 0,897 pada item pernyataan butir 6 dan nilai  $r \text{ hitung}$  paling rendah adalah sebesar 0,654 pada item pernyataan butir 1.

Hasil Uji Validitas lingkungan kerja (X2) di tunjukan pada Tabel 2

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Signifikan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja					
	X2.1	0.000	0,637	0,312	VALID
	X2.2	0.000	0,737	0,312	VALID
	X2.3	0.000	0,501	0,312	VALID
	X2.4	0.000	0,634	0,312	VALID
	X2.5	0.000	0,730	0,312	VALID
	X2.6	0.000	0,683	0,312	VALID
	X2.7	0.000	0,732	0,312	VALID
	X2.8	0.000	0,731	0,312	VALID
	X2.9	0.000	0,546	0,312	VALID
	X2.10	0.000	0,603	0,312	VALID

Menurut tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas lingkungan kerja (X2) pada 10 item pernyataan yang digunakan di nyatakan valid karena r hitung  $>$  r tabel dengan nilai signifikansi 0,312. Nilai r hitung paling tinggi adalah sebesar 0,737 pada item pernyataan butir 2 dan nilai r hitung paling rendah adalah sebesar 0,501 pada item pernyataan butir 3.

Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 3

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Signifikan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.000	0,854	0,312	VALID
	Y.2	0.000	0,926	0,312	VALID
	Y.3	0.000	0,795	0,312	VALID
	Y.4	0.000	0,831	0,312	VALID
	Y.5	0.000	0,796	0,312	VALID
	Y.6	0.000	0,895	0,312	VALID
	Y.7	0.000	0,668	0,312	VALID
	Y.8	0.000	0,871	0,312	VALID
	Y.9	0.000	0,839	0,312	VALID
	Y.10	0.000	0,611	0,312	VALID

Menurut tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) pada 10 item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid karena r hitung  $>$  r tabel dengan nilai signifikansi 0,312. Nilai r hitung yang paling tinggi adalah sebesar 0,926 pada item pernyataan 2, dan nilai r hitung paling rendah adalah sebesar 0,611 pada item pernyataan 10.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik *Cronbach alpha*. Apabila hasil reliabilitas dari semua variabel menunjukkan hasil signifikansi atau positif, maka hasil instrument dikatakan reliabel atau handal. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach alpha*  $>$  0,60.

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,921	VALID
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,798	VALID
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,941	VALID

Dari tabel diatas, menunjukan hasil bahwa hasil uji reliabilitas Disiplin keirja, Lingkungan Keirja dan Kineirja Karyawan dapat dinyatakan reiliabeil karena nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian berupa kuisisioner ini telah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.31120838
Most Extreme Differences	Absolute	.204
	Positive	.151
	Negative	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		1.288
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil kolmogorov-smirnov yang diolah menggunakan SPSS 20 menunjukkan nilai sig 0,73, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.



## 2. Multikolinearitas

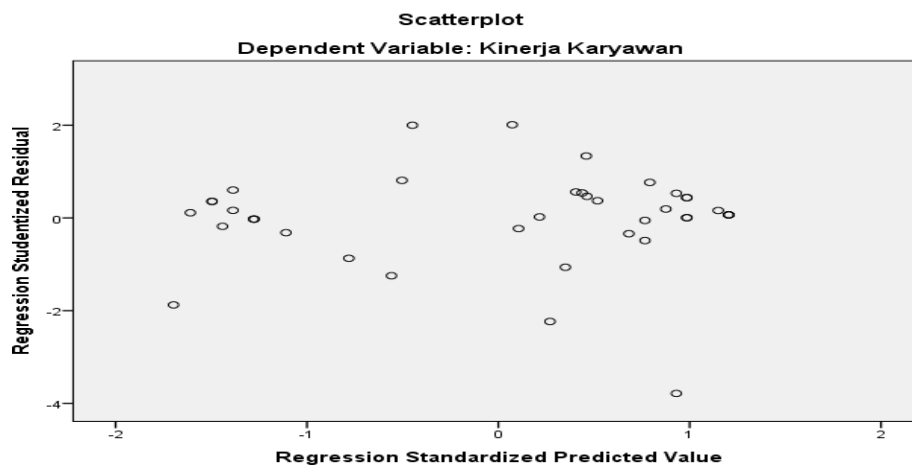
**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

UJI MULTIKOLINERITAS								
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,894	4,482		,200	,843		
	Disiplin Kerja	,763	,094	,752	8,136	,000	,807	1,238
	Lingkungan Kerja	,216	,097	,206	2,230	,032	,807	1,238

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, Hasil yang dilakukan oleh penulis, Dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,807 dimana angka tersebut  $>0,1$ . dan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) Menunjukkan hasil VIF Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 1,238. Artinya Variabel bebas memiliki nilai VIF  $<10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas bebas Multikolinearitas dan uji tersebut sudah terpenuhi dan dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan data menyebar secara acak diatas serta dibawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa telah memenuhi syarat dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan bisa melanjutkan uji selanjutnya.

## Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.894	4.482		.200	.843
	Disiplin Kerja	.763	.094	.752	8.136	.000
	Lingkungan Kerja	.216	.097	.206	2.230	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil yang dilakukan penulis, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) = 0,763 dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) = 0,216 maka hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa:

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

$$Y = 0,894 + 0,763X_1 + 0,216X_2$$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 0,894 menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (X) tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,894.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $b_1 + X_1$ ) adalah 0,763, yang menunjukkan jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan di Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta akan meningkat sebesar 0,763. Ada korelasi positif antara koefisien tersebut dan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik, karena koefisien tersebut memiliki nilai yang positif.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $b_2 + X_2$ ) adalah 0,216 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,216. Sehingga koefisiennya bernilai positif.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel terikat yaitu Kinerja. Selain itu, nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu, dengan nilai yang hampir satu menunjukkan bahwa satu variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan. (Desi & Liantifa, 2023)

Menjelaskan 74,5% variabel kinerja karyawan. variabel lain yang tidak diteliti dalam analisis ini, memengaruhi 25,5% dari total.

## 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

**Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (Parsial)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.703	2,49379
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (Parsial)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.288	.269	3,91025
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Berdasarkan tabel 8 dan 9 Menunjukkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa besarnya  $R^2$  variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,710 (71,0%) dan variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,288 (28,8%) yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial sebesar 71,0% dan 28,8%, kepada kinerja karyawannya. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

## 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (Simultan)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.731	2,37285
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa besarnya  $R^2$  adalah 0,745 atau 74,5% yang menunjukkan bahwa kemampuan model

regresi dalam penelitian ini adalah 74,5%. Dalam memberikan penjelasan tentang variabel dependent ini menunjukkan bahwa variasi variabel independent Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menjelaskan 74,5% variabel kinerja karyawan, sementara itu sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar penelitian penulis. Kemudian, nilai yang diperoleh R sebesar 0,863 (86,3%) terlihat bahwa ketiga variabel tersebut berhubungan yang sedang dan positif satu sama lain.

**Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik, menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk membuat dasar yang dapat mengumpulkan bukti, yaitu data, untuk membuat keputusan apakah pernyataan atau asumsi yang telah dibuat benar atau tidak.

Menurut (Ghozali imam, 2018) Untuk menunjukkan seibeirapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual pada variasi dependen, uji parsial digunakan.

Menurut (Ghozali imam, 2018) Membandingkan besarnya nilai t hitung dan t tabel dengan ketentuan berikut adalah cara untuk menentukan apakah keputusan penelitian diterima atau ditolak.

H0 = tidak terdapat pengaruh signifikan

Ha = terdapat pengaruh signifikan

Hasil dan uji hipotesis parsial dapat diketahui dibawah ini.

**Tabel 11 Hasil Uji t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.894	4.482		.200	.843
Disiplin Kerja	.763	.094	.752	8.136	.000
Lingkungan Kerja	.216	.097	.206	2.230	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji T diatas, Pengaruh pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Menunjukkan nilai signifikan pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai t hitung diketahui sebesar 8,136. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05:2 = 0,025$  dan  $df = n-k-1/40-2-1 = 37$ ) yaitu t tabel sebesar 2,026. Karena t hitung  $8,136 > t$  tabel 2,026 beserta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. di Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta.

Dan hasil uji t menunjukkan nilai signifikan pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai t hitung diketahui sebesar 2,230. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05:2 = 0,025$  dan  $df = n-k-1/40-2-1 = 37$ ) yaitu t tabel 2,026. Karena t hitung  $2,230 > t$  tabel 2,026 beserta tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta.

### Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali imam, 2018) Uji F digunakan untuk menentukan apakah koefisien variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara nyata atau tidak secara bersamaan. Hipotesis yang digunakan dalam Uji Hipotesis secara silmutan atau Uji F adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$ : Menunjukkan Bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Keirja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.274	2	303.637	53.928	.000 <sup>b</sup>
	Residual	208.326	37	5.630		
	Total	815.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji F diatas yaitu dengan hasil uji F (simultan) dapat di peroleh nilai F hitung sebesar 53,928. Sedangkan F tabel dapat diketahui sebesar  $df = \text{jumlah semua variabel} - 1$  ( $3-1 = 2$ ) dan  $df = n-k-1$  ( $40 - 2 - 1 = 37$ ) yaitu F tabel sebesar 3,25. Dan  $F \text{ hitung } 53,928 > F \text{ tabel } 3,25$ . hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusannya membuktikan bahwa menolak  $H_0$  serta menerima  $H_a$ . Berdasarkan Hal tersebut dinyatakan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta.

## **5. KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja dengan hasil Uji T (Parsial) diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta. Dimana  $t \text{ hitung } 8,136 > t \text{ tabel } 2,026$ . Pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Lingkungan Kerja diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta. Dimana nilai  $t \text{ hitung } 2,230 > t \text{ tabel } 2,026$  Pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan hasil Uji F (Simultan) dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan diperoleh hasil nilai F hitung  $53,928 > F \text{ tabel } 3,25$  hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pendidikan Diklat Damkar Provinsi DKI Jakarta.

## SARAN

Setelah melihat kesimpulan dari hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan penulis sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan perlu lebih memperhatikan mengenai kedisiplinan karyawan perlu lebih ditekankan kepada seluruh pegawai Perusahaan baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam Perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
2. Sebaiknya Perusahaan meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja yang tercipta sesuai dengan keinginan pegawai serta lebih memberikan keamanan dan kenyamanan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja yang di hasilkan pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya. Oleh sebab itu peneliti menyarankan untuk penelitian berikutnya yang melakukan penelitian serupa untuk dapat lebih bervariasi dan beragam. Sehingga Kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., Wijayanti, M., Bhayangkara Jakarta Raya, U., Harsono, J. R., Pasar Minggu, R., Selatan, J., & Jakarta, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412–12427.
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Medan. *JKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Aslia, A. F. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 3(11), 66–90. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Bidin, A. (2017). Опыт аудита обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации по разделу «Эпидемиологическая безопасность». *Вестник Росздравнадзора*, 4(1).

- Bratamanggala, R., Wibawa, H. W., & Nurrochim, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arcistec International. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(2), 90–112.
- Busro, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.).
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260–270. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.852>
- Fathurrahman, M., Nururly, S., & Suryatni, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit operation pada PT Telkom Akses Mataram. *JMM Unram - Master of Management Journal*, 12(2), 186–199. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i2.778>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.).
- Indahningrum, R. P., & Jayanti, L. D. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 53–71. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22>
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi*, 10(2), 158–164.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Raymond, Siregar, D. L., Putra, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–92.



- Richter, L. E., Carlos, A., & Beber, D. M. (n.d.). Metode penelitian kuantitatif.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja karyawan.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja pegawai (1st ed.).
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111. <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/download/83/63>
- Sihotang, H. (2023). Metode penelitian kuantitatif. Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (4th ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). Kinerja sumber daya manusia. Nila Cakra.
- Syafrida, S. H. (2022). Buku ini ditulis oleh dosen Universitas Medan Area. Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.
- Vicky, K., & Gadzali, S. S. (2020). Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 89–102.