**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 37558-37566

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di TPA Terjun Marelan

**Agus Safitri[1], Bakhtiar[2], Julkarnain[3]**
**[123]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara**
Corresponding Author: Agus Safitri, e-mail: agussafitri1999@gmail.com

Published: December , 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sementara disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan penerapan disiplin kerja yang optimal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak pengelola TPA Terjun Marelan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta kedisiplinan karyawan guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

**Keywords:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, TPA Terjun Marelan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja mempunyai kiprah krusial untuk menaikkan kinerja karyawan melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas- fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan *output* (Sondakh et al., 2023).

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja merupakan sauna dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan sangat nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktvitas kerja karyawan (Kusmiyatun & Sonny, 2023).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan memadai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan menjadikan pekerjaan yang tidak efisien. Lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Sunarno, 2021).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika

kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan (Putra & Aprianti, 2020).

Menciptakan suasana yang nyaman serta aman kepada karyawannya seperti memberikan fasilitas-fasilitas, alat bantu untuk keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawannya dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik akan memadai dan produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Fitriani et al., 2024).

Lingkungan kerja adalah apa saja yang berada disekitar karyawan mempengaruhi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Banyaknya kegiatan yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan akan membuat banyak perusahaan untuk mempertimbangkan kenyamanan lingkungan, apabila karyawan merasa nyaman ditempat kerja tentu saja semakin banyak kegiatan yang akan dilakukan karyawan didalam perusahaan, misalnya makan siang di ruang kantor, lebih memilih melakukan istirahat didalam kantor, daripada jalan keluar kantor hanya untuk keluar melihat udara segar, dan itu akan mempengaruhi pekerjaan karyawan jadi lebih baik (Apriliyani & Indra, 2024).

Selain dari lingkungan kerja, terdapat unsur lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang dan pulang secara tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, dan juga selalu menaati peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut (Fitriani et al., 2024).

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan, apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga identifikasikan, terlibat dalam mengomunikasikan, meng dan menerapkan konsekuensinya (Sondakh et al., 2023).

Disiplin tempat kerja merupakan elemen lain yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja diperlihatkan dari rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan tercermin dari disiplin kerja yang baik. Hal ini meningkatkan moral, antusiasme, dan prestasi organisasi, karyawan, dan tujuan masyarakat di tempat kerja. Disiplin ditunjukkan oleh karyawan yang senantiasa hadir tepat waktu, menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan memuaskan, dan menaati segala kebijakan instansi dan norma- norma yang berlaku (Agustin & Wijayanti, 2022).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Sondakh et al., 2023).

Bentuk ketaatan, rasa patuh, tidak melanggar peraturan dan norma yang telah dibuat diperusahaan, serta datang dan pulang tepat pada waktunya seakan tidak jauh dari kata displin, disiplin pada tempat kerja tentunya akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan kunci keberhasilan suatu perusahaan karena telah mengembangkan SDM yang baik. "Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan agar meningkatkan pemahaman dan keinginan untuk mematuhi seluruh aturan (Apriliyani & Indra, 2024).

Pengaruh lingkungan dan disiplin kerja tentunya tak akan lepas dari kinerja karyawan nya, hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah perusahaan akan terlihat. Karena kinerja karyawan adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugasnya tepat pada waktunya dengan cermat dan penuh tanggung jawab sehingga membuahkan hasil bagi perusahaan, hal tersebut merupakan bentuk produktivitas karyawan sebagai tolak ukur perusahaan untuk menilai kinerjanya (Apriliyani & Indra, 2024).

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Kusmiyatun & Sonny, 2023).

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika (Aditya et al., 2020).

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, karena karyawan merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada karyawan nya. Jika lingkungan kerja nyaman dan aman serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan meningkat. Ketika instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memotivasi karyawan dalam bekerja maka karyawan akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik (Widiana & Heryanda, 2023).

Sumber daya manusia berperan dalam kegiatan pembangunan nasional, dengan dukungan sumber daya manusia kompeten, berkualitas, mau bekerja sama dengan memiliki kinerja kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan terealisasi baik. Tujuan melakukan menganalisis kinerja karyawan di kantor kecamatan wilayah Jakarta Pusat (Noviherni & Kholillah, 2023). Berdasarkan penelitian (Kristanti, 2019), kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh fasilitas fisik dan nonfisik yang memadai mampu menumbuhkan rasa aman, motivasi, dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan efektivitas kerja. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai standar organisasi. Sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengolahan data berbentuk angka untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara objektif dan terukur. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menyajikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antarvariabel berdasarkan hasil analisis statistik, tanpa melakukan intervensi atau perlakuan tertentu terhadap objek penelitian. Dengan demikian, penelitian kuantitatif deskriptif mampu menyajikan informasi yang sistematis, faktual, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan TPA yang berjumlah 181 orang. Mengingat jumlah populasi yang cukup besar, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 1% (0,01). Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 responden. Penggunaan teknik ini dinilai tepat karena mampu menghasilkan sampel yang representatif serta memberikan tingkat ketelitian yang tinggi dalam menggambarkan karakteristik populasi.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas untuk menilai kelayakan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, serta uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara bersama-sama maupun secara individual.

Pengujian secara parsial dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F untuk menilai pengaruh seluruh variabel independen secara kolektif. Selain itu, koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan

variabel terikat. Rangkaian analisis tersebut diharapkan mampu menghasilkan kesimpulan penelitian yang komprehensif, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Pengujian inii dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel pada singnifikansi 0.05%. Berikut hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ($X_1$)

| No | Rhitung | Rtabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.260** | 0.244 | Valid |
| 2 | 0.563** | 0.244 | Valid |
| 3 | 0.473** | 0.244 | Valid |
| 4 | 0.507** | 0.244 | Valid |
| 5 | 0.670** | 0.244 | Valid |
| 6 | 0.488** | 0.244 | Valid |
| 7 | 0.481** | 0.244 | Valid |
| 8 | 0.479** | 0.244 | Valid |
| 9 | 0.386** | 0.244 | Valid |
| 10 | 0.497** | 0.244 | Valid |
| 11 | 0.637** | 0.244 | Valid |
| 12 | 0.521** | 0.244 | Valid |

Dari tabel 1 diatas terlihat korelasi semua item untuk lingkungan kerja ($X_1$) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan lingkungan kerja ($X_1$) adalah valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ($X_2$)

| No | Rhitung | Rtabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.564** | 0.244 | Valid |
| 2 | 0.569** | 0.244 | Valid |
| 3 | 0.348** | 0.244 | Valid |
| 4 | 0.656** | 0.244 | Valid |
| 5 | 0.624** | 0.244 | Valid |
| 6 | 0.260* | 0.244 | Valid |
| 7 | 0.716** | 0.244 | Valid |
| 8 | 0.678* | 0.244 | Valid |

Dari tabel 2 diatas terlihat korelasi semua item untuk disiplin kerja ($X_2$) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan disiplin kerja ($X_2$) adalah valid.

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

| No | Rhitung | Rtabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.347** | 0.244 | Valid |
| 2 | 0.641** | 0.244 | Valid |
| 3 | 0.514** | 0.244 | Valid |
| 4 | 0.531** | 0.244 | Valid |
| 5 | 0.481** | 0.244 | Valid |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6 | 0.347** | 0.244 | Valid |
| 7 | 0.680** | 0.244 | Valid |
| 8 | 0.483** | 0.244 | Valid |
| 9 | 0.408** | 0.244 | Valid |
| 10 | 0.537** | 0.244 | Valid |
| 11 | 0.426** | 0.244 | Valid |
| 12 | 0.737** | 0.244 | Valid |

Dari tabel 3 diatas terlihat korelasi semua item untuk kinerja karyawan (Y) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan kinerja karyawan (Y) adalah valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach‟s Alpha dengan kriteria bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach‟s Alpha lebih dari 0.6. Dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, berikut hasil reliabilitasnya sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ($X_1$)

| ***Reliability Statistics*** | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| 0.724 | 12 |

Dari tabel 4 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel $X_1$ sebesar 0.724 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ($X_2$)

| ***Reliability Statistics*** | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| 0.686 | 8 |

Dari tabel 5 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel $X_2$ sebesar 0.686 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| ***Reliability Statistics*** | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| 0.747 | 10 |

Dari tabel 6 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel Y sebesar 0.747 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil analisis regresi linear berganda, sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| **Coefficients[a]** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Model* | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *Sig.* |
| | B | *Std. Error* | *Beta* | |
| *(Constant)* | 11.086 | 4.724 | | 0.022 |
| Lingkungan Kerja | 0.431 | 0.094 | 0.430 | 0.000 |
| Disiplin Kerja | 0.581 | 0.117 | 0.464 | 0.000 |

$$Y = 11.086 + 0.431\ X_1\ 0.581\ X_2$$

Dari persamaan linear berganda diatas dapat dijelaskan:

a. Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,431, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,431 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat signifikan secara statistik. Selain itu, nilai Beta standar sebesar 0,430 menandakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang cukup kuat dan konsisten terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dalam model regresi ini.
b. Disiplin Kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,581, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,581 satuan, lebih tinggi dibandingkan pengaruh dari Lingkungan Kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan secara statistik. Selain itu, nilai Beta standar sebesar 0,464 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di antara variabel independen lainnya dalam model ini.
c. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen memiliki nilai konstanta sebesar 11,086. Artinya, jika variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dasar atau awal dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,086. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lain di luar variabel bebas yang diteliti, yang mempengaruhi Kinerja Karyawan secara konstan. Dengan demikian, konstanta ini merepresentasikan nilai Kinerja Karyawan ketika tidak ada pengaruh dari Lingkungan Kerja maupun Disiplin Kerja.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, dimana nilai ttabel yang digunakan berada pada derajat kebebasan (df) = n-k = 64 – 3 = 61 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, yaitu 1.670.

**Tabel 8.** Hasil Uji t

| ***Coefficients*** | | | |
|---|---|---|---|
| *Model* | *Unstandardized Coefficients* | *t* | *Sig.* |
| | B | | |
| *(Constant)* | 40.433 | 7.216 | 0.000 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Lingkungan Kerja | 0.652 | 6.738 | 0.000 |
| Disiplin Kerja | 0.837 | 7.062 | 0.000 |

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 8, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 6,738 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai thitung tersebut lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,670 pada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,652 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 7,062 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,670. Koefisien regresi sebesar 0,837 mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam bekerja, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Uji f (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikansi 0.05% dan derajat kebebasan df1= k -1= 3 -1= 2 dan df2= n -k = 51 - 2 = 49, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.19.

**Tabel 9.** Uji f Variabel $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y

| **ANOVA[a]** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *Model* | *Sum of Squares* | *df* | *Mean Square* | *F* | *Sig.* |
| *Regression* | 636.274 | 2 | 318.137 | 43.741 | .000[b] |
| *Residual* | 443.664 | 61 | 7.273 | | |
| Total | 1079.938 | 63 | | | |

Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung > F tabel (43.741 > 3.15) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja kerja memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja karyawan pada TPA Terjun Marelan.

## 3. Koefisien Determinasi ($R^2$)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 10.** Hasil Uji Determinasi

| ***Model Summary*** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
| 1 | .768[a] | 0.589 | 0.576 | 2.697 |

Nilai R Square sebesar 0,589 menunjukkan bahwa 58,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama. Sedangkan

nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,576 mengindikasikan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, sekitar 57,6% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Sisa 41,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,652 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Besarnya nilai t hitung sebesar 6,738 dan Beta standar 0,650 menegaskan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad et al (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,837 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai t hitung sebesar 7,062 dan Beta standar 0,668 mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin besar pula peningkatan kinerja yang dicapai, sehingga disiplin kerja menjadi variabel dominan dalam model ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian Aminah et al (2023) secara parsial disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lini Jaya Informatika Makassar hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.9 dengan nilai (T hitung 10.332 > t tabel 1.683) artinya disipin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhdapat kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika semakin baik disiplin kerja yang berjalan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja yang dijalankan maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin buruknya tingkat kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh, nilai F hitung sebesar 43,741 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F tabel sebesar 3,15 lebih kecil dibandingkan nilai F hitung, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di TPA Terjun Marelan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak dan valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sondakh et al (2023) berdasarkan analisis dari penelitian, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut sejalan dengan hasil deskriptif statistik bahwa karyawan berusaha datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal tersebut menggambarkan bahwa jika disiplin kerja tinggi dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasa nyaman dengan kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti menjadi faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila disiplin kerja diterapkan secara konsisten dan didukung oleh lingkungan kerja yang positif, maka kinerja karyawan akan meningkat secara maksimal. Dengan demikian, sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi menjadi kunci penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

.

## DAFTAR PUSTAKA


Ade Apriliyani, & Natal Indra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN : Master Manajemen*, *2*(3), 25–34. https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435

Aditya, N. E., Dengo, S., & Palar, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–9.

Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, *1*(3), 393–402.

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, *3*(1), 287–298. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Aminah, A., Andi, I., & Claudya, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 122–131. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438

Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Adiyanto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bumidhana. *JOCE*, *18*(1), 44–52.

Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, *30*(1), 70–98. https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7

Noviherni, SE., MM, & Kholillah, F. (2023). Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Johar Baru dan Kantor Kecamatan Cempaka Putih. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, *10*(2), 11–24. https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i2.531

Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *8*(1), 19–27. https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184

Sondakh, G., William Areros, & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, *4*(1), 55–60.

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, *3*(02), 230–244. https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554

Widiana, I. K., & Krisna Heryanda, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 132–138.