JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI (DINAMIKA) VOL 6, No.2, Oktober 2026, pp. 164 - 173
p-ISSN : 2808-8786 [print]
e-ISSN : 2798-1355 [online]
http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika page 164
DOI : https://doi.org/10.51903/dinamika.v4i2

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GARMEN DI SEMARANG

Hawwa Zalsabylla[1], Titin Hargyatni[2]
[1,2]STIE Studi Ekonomi Modern
Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kab. Sukoharjo
Email : [1]zlsbylla@gmail.com, [2]titin@stekom.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 06 September 2026
Received in revised form 18 September 2026
Accepted 30 September 2026
Available online 30 Oktober 2026

ABSTRACT

This study empirically examines the contribution of work discipline and the workplace environment toward employee performance within the garment industry in Semarang. Employing a quantitative approach, primary data was gathered from 100 respondents via structured questionnaires. The data processing was conducted using IBM SPSS Statistics, encompassing assessments of data quality (validity and reliability) alongside classical assumption testing (normality, heteroscedasticity, and multicollinearity). Furthermore, inter-variable relationships were calculated through multiple linear regression, supplemented by t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis to measure the model's capacity to explain variations in workforce performance. The findings reveal that work discipline plays a vital role and significantly impacts individual performance. Similarly, the work environment variable consistently demonstrates a significant positive contribution. When evaluated simultaneously, the integration of discipline and working conditions exerts a tangible collective influence on overall worker effectiveness. These insights highlight the vital responsibility of management in sustaining employee discipline and fostering a supportive workplace atmosphere to continuously enhance organizational productivity and human well-being.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Garment Companies, Semarang.*

.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana disiplin serta kondisi lingkungan kerja memengaruhi performa para pekerja pada sektor industri garmen di Semarang. Melalui pendekatan kuantitatif, data primer dihimpun dari 100 responden menggunakan instrumen kuesioner. Evaluasi data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics, yang mencakup serangkaian uji kualitas data

Received 06 September, 2026; Revised 18 September, 2026; Accepted 30 September, 2026

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

(validitas dan reliabilitas) serta pemenuhan asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas). Sementara itu, dampak antarvariabel diukur memakai teknik regresi linear berganda, yang dilengkapi dengan uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi guna menilai seberapa kuat model ini menerangkan variasi performa pekerja.

Hasil temuan mengindikasikan bahwa disiplin kerja berperan penting dan berdampak signifikan dalam mendorong kinerja individu. Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja, yang terbukti secara konsisten memberikan kontribusi positif yang signifikan. Secara bersamaan (simultan), integrasi antara disiplin dan kondisi tempat kerja terbukti mampu memengaruhi efektivitas kerja para pegawai secara nyata. Implikasi dari studi ini menekankan krusialnya peran manajemen dalam memelihara kedisiplinan serta merancang lingkungan kerja yang kondusif demi mendukung kesejahteraan dan produktivitas organisasi secara berkesinambungan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Garmen, Semarang.

1. PENDAHULUAN

Industri garmen menempati posisi strategis dalam subsektor manufaktur karena kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi serta penyediaan kesempatan kerja bagi masyarakat. Karakteristik aktivitas produksinya yang padat karya menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor krusial dalam mempertahankan keberlangsungan operasional perusahaan. Keberhasilan perusahaan garmen tidak semata ditentukan oleh ketersediaan bahan baku, teknologi, dan kapasitas produksi, melainkan juga bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara akurat, konsisten, dan penuh tanggung jawab. Dalam kerangka tersebut, kinerja karyawan berperan sebagai indikator penting yang merefleksikan kapabilitas perusahaan dalam mencapai target produksi, mempertahankan mutu produk, memenuhi permintaan pelanggan, serta mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi proses kerja.

Mangkunegara [1] mengemukakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang diraih individu berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan. Pemaknaan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja tidak hanya diukur melalui volume pekerjaan yang terselesaikan, tetapi juga melalui ketepatan, mutu, dan kesesuaian hasil kerja terhadap standar yang telah ditentukan. Kinerja yang rendah berpotensi menimbulkan dampak terhadap kelancaran operasional, seperti keterlambatan proses produksi, peningkatan risiko kesalahan, pemborosan sumber daya, dan ketidaktercapaian target perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu dipahami sebagai hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sejumlah penelitian terdahulu memperkuat pandangan tersebut. Pratama dan Adiwaty [2] menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT Kaibon Indah Madiun. Temuan serupa dilaporkan oleh Delimawati [3] pada CV Bamulih Jaya Palembang, yang membuktikan adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Firman et al. [4] juga melaporkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam industri garmen, disiplin kerja merupakan aspek yang berkaitan erat dengan keteraturan dan kesinambungan proses produksi. Hasibuan [5] mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Pengertian ini menegaskan bahwa disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan formal terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab dan kesadaran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pada perusahaan garmen yang bersifat labor intensive, penerapan disiplin terwujud melalui kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), ketelitian dalam bekerja, dan kemampuan menyelesaikan target produksi harian. Keterlambatan, absensi yang tinggi, maupun pengabaian prosedur kerja dapat menghambat aliran produksi dan memengaruhi ketepatan penyelesaian pesanan. Permasalahan tersebut menjadi semakin krusial bagi perusahaan garmen di Semarang, terutama perusahaan yang berorientasi pada pemenuhan target produksi dan melayani kebutuhan pasar dengan tenggat waktu yang ketat. Pada perusahaan yang beroperasi untuk pasar ekspor, keterlambatan produksi dapat berdampak pada pemenuhan kontrak, kepercayaan pelanggan, dan keberlanjutan hubungan bisnis.

Dengan demikian, disiplin kerja perlu diposisikan sebagai bagian integral dari pengendalian operasional perusahaan karena berkaitan dengan produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil produksi. Selain kedisiplinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi membentuk pengalaman dan perilaku karyawan selama melaksanakan tugas. Sedarmayanti [6] menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi yang berkaitan dengan peralatan, bahan, ruang kerja, metode pelaksanaan

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

pekerjaan, serta pengaturan aktivitas individu maupun kelompok. Relevansi faktor ini semakin terlihat pada industri garmen yang menuntut karyawan bekerja dalam waktu relatif panjang dan melakukan aktivitas berulang. Pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tinggi, kebisingan mesin, sirkulasi udara yang buruk, serta hubungan kerja yang tidak harmonis dapat mengurangi kenyamanan, mengganggu konsentrasi, dan meningkatkan kelelahan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung hubungan interpersonal yang sehat dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif bagi peningkatan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan dimensi perilaku organisasi yang memandu para pekerja untuk memenuhi kewajiban profesional mereka secara selaras dengan regulasi instansi. Wujud konkret dari aspek ini tampak pada ketepatan waktu, komitmen terhadap pencapaian target, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional. Perspektif Hasibuan [5] menegaskan bahwa disiplin tidak semata-mata berpijak pada kepatuhan formal, melainkan tumbuh dari kesadaran pribadi dan kesukarelaan individu untuk menghormati aturan organisasi maupun norma sosial. Pandangan tersebut mengaitkan kedisiplinan dengan tanggung jawab moral personal, ketimbang sekadar kepatuhan administratif yang dipaksakan.

Dari sudut pandang tata kelola organisasi, keberadaan budaya kerja yang disiplin memberikan dampak langsung terhadap kelancaran operasional. Sikap konsisten yang ditunjukkan oleh staf membantu menciptakan alur kerja yang terstruktur, meminimalkan kekeliruan, serta menjaga ritme produktivitas. Sebaliknya, kendala kedisiplinan—seperti tingginya presensi negatif atau keterlambatan—berpotensi menghambat efektivitas pencapaian sasaran lembaga. Oleh sebab itu, pembentukan disiplin idealnya dikelola sebagai bagian utama dari upaya memberdayakan potensi manusia secara berkelanjutan.

Keterkaitan erat antara disiplin dan capaian kinerja diperkuat oleh serangkaian temuan empiris. Ramadhani [7] menemukan bahwa disiplin bersama dengan suasana tempat kerja memegang peranan nyata dalam memengaruhi kinerja staf Shopee Express Kediri, sementara variabel motivasi tidak menunjukkan dampak langsung. Hal senada diungkapkan oleh Nofrianto dan Tiara [8], yang mengonfirmasi adanya kontribusi positif dan signifikan dari disiplin serta lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Deretan hasil studi ini mempertegas bahwa evaluasi terhadap disiplin kerja tetap relevan untuk memahami dinamika performa manusia di berbagai lini organisasi.

Pengukuran variabel disiplin kerja dalam studi ini mengacu pada kerangka konseptual yang dirumuskan oleh Hasibuan [5]. Empat indikator utama dimanfaatkan untuk merefleksikan tingkat komitmen para pekerja dalam mematuhi regulasi instansi sekaligus menunaikan kewajiban profesional mereka secara bertanggung jawab. Adapun indikator-indikator yang dimaksud mencakup:

1. **Kedisiplinan Waktu Kerja:** Tingkat konsistensi dan ketepatan para pekerja dalam menunaikan tugas harian mereka selaras dengan alokasi waktu serta jadwal yang ditentukan oleh organisasi.
2. **Ketaatan Aturan Organisasi:** Kesadaran dan kesukarelaan staf untuk menyelaraskan perilaku kerja mereka dengan kebijakan, norma, serta regulasi internal instansi.
3. **Kesesuaian Standar Prosedural:** Komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawab profesional sesuai dengan pedoman operasional dan tolok ukur mutu yang berlaku.
4. **Akuntabilitas Pelaksanaan Tugas:** Kesungguhan serta rasa kepemilikan pribadi pekerja dalam menuntaskan setiap bobot pekerjaan yang dipercayakan hingga selesai secara optimal.

2.2. Lingkungan Kerja

Konsep lingkungan kerja merangkumi seluruh dinamika yang melingkupi individu sewaktu menunaikan tugas profesionalnya, mencakup aspek fisik tempat kerja hingga interaksi sosial di dalam wadah organisasi. Domain lingkungan kerja tidak terbatas pada batas ruang fisik semata, melainkan mengejawantahkan pelbagai faktor yang berdampak langsung pada tingkat kenyamanan, konsentrasi, serta kelancaran pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya. Menurut Sedarmayanti [6], ranah lingkungan kerja mengintegrasikan ketersediaan fasilitas dan sarana kerja, suasana di sekitar area kerja, metodologi operasional, hingga pola tata kelola tugas baik secara personal maupun kolektif. Konseptualisasi ini menempatkan lingkungan kerja sebagai sintesis elemen material dan nonmaterial yang membentuk ekosistem pelaksanaan tugas para staf.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Kondisi ekosistem yang kondusif berperan esensial dalam menumbuhkan atmosfer kerja yang nyaman serta memfasilitasi pekerja untuk fokus secara optimal. Jaminan keselamatan tempat kerja, kerapian tata letak ruang, serta ketersediaan sarana yang memadai merupakan elemen pendukung produktivitas yang vital. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang substandard berisiko mereduksi fokus dan kenyamanan psikologis pekerja. Pada sektor manufaktur atau produksi, faktor-faktor seperti tingkat kebisingan peralatan, kecukupan pencahayaan, regulasi suhu, sirkulasi udara, hingga ketersediaan fasilitas pendukung dampaknya dirasakan secara langsung oleh para staf. Di luar dimensi fisik, atmosfer organisasi turut dibangun melalui relasi antarpribadi, baik antarrekan sejawat maupun dengan jajaran kepemimpinan. Terjalinnya komunikasi yang inklusif dan iklim saling mendukung mampu menciptakan ruang kerja yang harmonis, sedangkan interaksi yang renggang berpotensi memicu ketidaknyamanan operasional.

Signifikansi lingkungan kerja terhadap capaian kinerja didukung oleh beragam temuan empiris. Nabillah dan Azis [9] mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja beserta disiplin kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja staf produksi pada PT Polindo Utama Kabupaten Tangerang. Temuan sejalan diungkapkan oleh Haryani [10], di mana lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berdampak nyata pada kinerja staf PT Yasmin Amanah Media. Studi Tilova [11] turut mempertegas bahwa lingkungan kerja secara mandiri membawa pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas pegawai PT Smartfren Telecom Tbk. Lebih lanjut, Sucipto dan Gunawan [12] membuktikan keberadaan pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja staf Departemen Molding PT FCC Indonesia. Deretan bukti empiris ini menegaskan bahwa penataan lingkungan kerja merupakan aspek krusial yang memerlukan perhatian manajemen, khususnya pada sektor yang menitikberatkan intensitas operasional tinggi.

Kendati demikian, literatur terdahulu masih memperlihatkan adanya ketidakkonsistensi hasil. Studi dari Yanuarso [13] mencatat bahwa meskipun lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja staf PT Pelita Air Service, variabel disiplin kerja secara parsial tidak menunjukkan kontribusi signifikan. Variasi temuan ini mengindikasikan bahwa dinamika antara lingkungan kerja, disiplin, dan efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik unik organisasi serta beban tugas yang dialami para pekerja. Elemen-elemen seperti sifat pekerjaan, mekanisme operasional, dan kondisi tempat kerja menjadi variabel kontekstual yang membedakan hasil akhir penelitian. Oleh karena itu, investigasi lanjutan mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja pada industri garmen di Semarang sangat relevan. Karakteristik industri garmen yang sarat dengan aktivitas produksi intensif, penggunaan mesin, serta dinamika fasilitas ruang kerja menyajikan konteks nyata yang ideal untuk menguji keterkaitan antarvariabel ini secara lebih mendalam.

Pengukuran variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan indikator yang dirumuskan oleh Sedarmayanti [6]. Indikator-indikator ini dimanfaatkan untuk merefleksikan kondisi fisik sekaligus dinamika sosial yang berpotensi memengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja selama menunaikan tugas harian mereka. Adapun indikator yang digunakan meliputi:

1. **Penerangan di tempat kerja**, yaitu kondisi pencahayaan yang mendukung karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan secara nyaman.
2. **Suhu udara**, yaitu kondisi temperatur lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan selama bekerja.
3. **Kebisingan**, yaitu tingkat suara yang terdapat di lingkungan kerja dan berpotensi memengaruhi konsentrasi serta kenyamanan karyawan.
4. **Hubungan antar karyawan**, yaitu kualitas interaksi dan komunikasi yang terjalin antara karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.
5. **Fasilitas kerja**, yaitu ketersediaan sarana dan perlengkapan yang diperlukan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara [1], kinerja karyawan menggambarkan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Dalam praktik organisasi, kinerja tidak cukup dilihat dari jumlah tugas yang dapat diselesaikan, tetapi juga tercermin melalui ketepatan penyelesaian pekerjaan, pencapaian target, serta kemampuan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, kinerja dapat dipahami sebagai cerminan kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif, mencapai sasaran kerja, dan memenuhi tuntutan kualitas yang telah ditetapkan organisasi.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Kinerja karyawan memiliki peran penting karena pencapaian individu turut memberikan kontribusi terhadap kelancaran kegiatan dan keberhasilan operasional perusahaan. Tingkat kinerja yang baik dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif serta membantu organisasi merealisasikan target yang telah ditentukan. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai sesuai waktu, menurunkan kualitas hasil kerja, dan menghambat pencapaian sasaran perusahaan. Kondisi kinerja tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang berada dalam lingkungan kerja, terutama disiplin kerja dan lingkungan kerja itu sendiri. Febriyanti dan Rani [14] menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat. Sejalan dengan temuan tersebut, Cecarrio et al. [15] menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmulia Sukses Makmur.

Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang merujuk pada konsep Mangkunegara [1]. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan capaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi:

1. **Mutu Hasil Kerja:** Kapasitas individu dalam menghasilkan output pekerjaan yang memenuhi tolok ukur, presisi, serta ketentuan kualitas yang ditetapkan organisasi.
2. **Volume Hasil Kerja:** Kemampuan staf dalam menuntaskan beban pekerjaan selaras dengan target jumlah atau kuota yang menjadi domain tanggung jawabnya.
3. **Efisiensi Waktu:** Kecakapan pekerja dalam merampungkan setiap rangkaian tugas secara tepat waktu sesuai tenggat dan jadwal yang telah direncanakan.
4. **Rasa Kepemilikan dan Akuntabilitas:** Dedikasi serta kesungguhan pribadi staf dalam mengemban dan menuntaskan segenap kewajiban profesional secara tuntas.
5. **Sinergi dan Kolaborasi Interpersonal:** Keterampilan sosial pekerja dalam membangun interaksi positif serta berkolaborasi secara harmonis bersama rekan sejawat maupun pihak terkait demi mewujudkan sasaran bersama.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi rancangan kuantitatif untuk mengevaluasi secara empiris keterkaitan antara disiplin kerja dan ekosistem tempat kerja terhadap efektivitas kinerja staf pada industri manufaktur garmen di Semarang. Pendekatan ini dipilih guna menghasilkan pembuktian yang terukur dan objektif mengenai dinamika hubungan antarvariabel tersebut. Melalui skema kuantitatif, kontribusi disiplin dan lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja dapat ditelaah secara sistematis berdasarkan rekam data dari para pekerja. Pengumpulan data primer dilaksanakan secara langsung melalui instrumen kuesioner terstruktur. Setiap butir instrumen dikembangkan berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel, sehingga data yang terhimpun secara akurat mampu merefleksikan realitas disiplin, kondisi lingkungan, serta performa manusia pada objek studi.

Populasi

Berdasarkan data publikasi terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS), sektor industri manufaktur di Kota Semarang—yang menaungi subsektor tekstil dan garmen—memegang peranan strategis dalam menyerap sumber daya manusia secara signifikan. Ranah industri ini tercatat mengintegrasikan sebanyak 331.255 pekerja yang terdistribusi di 7.347 entitas usaha. Lanskap tersebut mencerminkan tingginya intensitas serta cakupan operasional sektor pengolahan di wilayah Semarang, dengan porsi kontribusi utama yang ditopang oleh korporasi berskala menengah hingga besar.

Sampel

Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menerapkan formula Slovin, yang didasarkan pada pertimbangan bahwa besaran populasi sasaran telah teridentifikasi secara presisi. Populasi penelitian mencakup 331.255 individu, dengan marjin kesalahan *(margin of error)* yang ditoleransi sebesar 10% (0,10). Berandaskan jumlah populasi serta ambang batas toleransi kesalahan tersebut, kalkulasi ukuran sampel secara matematis menggunakan rumus Slovin dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{331.255}{1 + 331.255(0{,}10)^2}$$

$$n = \frac{331.255}{1 + 331.255(0{,}01)}$$

$$n = \frac{331.255}{3.313{,}55}$$

$$n = 99{,}97 \approx 100$$

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Teknik analisis data

Analisis data dalam studi ini diolah dengan bantuan IBM SPSS Statistics melalui serangkaian tahapan evaluasi yang terstruktur. Proses diawali dengan pengujian mutu instrumen—meliputi uji validitas dan reliabilitas—untuk menjamin bahwa setiap butir indikator mampu merefleksikan konstruk penelitian secara tepat dan konsisten. Tahap berikutnya mencakup pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna mengonfirmasi pemenuhan syarat kelayakan model pemodelan. Setelah model dinyatakan memenuhi kriteria, analisis dilanjutkan dengan teknik regresi linear berganda untuk mengukur kontribusi disiplin serta lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja staf. Pembuktian hipotesis dievaluasi memakai uji t untuk menilai dampak tiap variabel secara parsial, serta uji F untuk mengukur pengaruhnya secara simultan. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) dihitung guna mengidentifikasi proporsi variasi kinerja pekerja yang mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

1.1.1 UJI VALIDITAS

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.774	0.254	Valid
	X1.2	0.857	0.254	Valid
	X1.3	0.837	0.254	Valid
	X1.4	0.766	0.254	Valid
	X1.5	0.773	0.254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.552	0.254	Valid
	X2.2	0.762	0.254	Valid
	X2.3	0.660	0.254	Valid
	X2.4	0.656	0.254	Valid
	X2.5	0.775	0.254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.868	0.254	Valid
	Y.2	0.863	0.254	Valid
	Y.3	0.825	0.254	Valid
	Y.4	0.840	0.254	Valid
	Y.5	0.845	0.254	Valid

Sumber : Penelitian yang dikembangkan, 2026

Hasil evaluasi validitas mengonfirmasi bahwa seluruh item instrumen memiliki nilai *r hitung* yang melampaui ambang batas *r tabel* sebesar 0,254. Temuan ini menegaskan bahwa setiap butir indikator telah memenuhi kriteria ketepatan ukur yang disyaratkan dalam studi ini. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian diklasifikasikan valid dan layak ditindaklanjuti untuk instrumen pengumpulan data lapangan.

1.1.2 UJI RELIABILITAS

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.842	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.701	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.901	0.60	Reliabel

Sumber : Penelitian yang dikembangkan, 2026

Hasil evaluasi reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) mencapai 0,842, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,701, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,901. Seluruh estimasi variabel tersebut berhasil melampaui standar kriteria reliabilitas minimum yang ditetapkan

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

sebesar 0,60. Temuan ini menandakan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga butir-butir indikator mampu memberikan estimasi pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya. Dengan demikian, instrumen penelitian secara keseluruhan diklasifikasikan reliabel dan memenuhi kriteria untuk pengumpulan data.

1.1.3 UJI NORMALITAS

Tabel 4.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77163967
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.066
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Penelitian yang dikembangkan, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,064. Estimasi ini terbukti melampaui ambang signifikansi 0,064 > 0,05. Temuan tersebut mengonfirmasi bahwa distribusi data penelitian telah memenuhi kriteria normalitas. Dengan terpenuhinya asumsi dasar ini, seluruh set data dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis statistik menggunakan model regresi yang direncanakan.

1.1.4 UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.096	1.026		1.068	.288
	X1	.164	.062	.354	2.637	.010
	X2	-.167	.060	-.372	-2.771	.007

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Penelitian yang dikembangkan, 2026

Hasil evaluasi heteroskedastisitas memanfaatkan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,010 untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan 0,007 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2). Kedua koefisien ini tercatat berada di bawah ambang batas signifikansi yang ditetapkan, yakni 0,010 < 0,05 dan 0,007 < 0,05. Merujuk pada parameter pengujian, kondisi tersebut mengindikasikan keberadaan masalah heteroskedastisitas di dalam struktur model regresi. Dengan kata lain, varians dari residual belum terdistribusi secara konstan di seluruh rentang observasi. Berandaskan temuan ini, tindakan korektif atau penanganan statistik lanjutan diperlukan agar estimasi regresi serta pembuktian hipotesis menghasilkan interpretasi yang presisi dan valid.

1.1.5 UJI MULTIKOLINEARISITAS

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	X1	X2
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.376	.90	.04	.32
	3	.005	25.542	.10	.96	.68

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Penelitian yang dikembangkan, 2026

Pengujian multikolinearitas melalui metode *Collinearity Diagnostics* menghasilkan nilai *Condition Index* puncak sebesar 25,542. Angka tersebut masih berada di bawah ambang batas kritis 30, yang lazim digunakan sebagai parameter untuk mendeteksi gangguan kolinearitas antarvariabel. Berdasarkan kriteria ini, struktur model regresi dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas yang signifikan. Kondisi tersebut menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak saling berkorelasi secara berlebihan, sehingga keduanya tetap valid untuk diikutsertakan secara simultan di dalam model pemodelan guna mengukur kontribusinya terhadap kinerja staf.

1.1.6 UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T)

Tabel 4.6 Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.096	1.026		1.068	.288
	X1	.164	.062	.354	2.637	.010
	X2	-.167	.060	-.372	-2.771	.007

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Penelitian yang dikembangkan, 2026

Merujuk pada estimasi uji t dalam tabel koefisien, variabel X1 mencatatkan nilai signifikansi sebesar 0,010 dengan t-hitung mencapai 2,637. Hasil signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,010 < 0,05 menegaskan bahwa X1 memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sementara itu, variabel X2 menghasilkan nilai signifikansi 0,007 dengan t-hitung bernilai -2,771. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh yang juga signifikan, namun berarah negatif. Dengan demikian, secara parsial, kedua variabel independen terbukti berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (ABS), di mana X1 menunjukkan kontribusi positif, sedangkan X2 memberikan arah pengaruh yang berlawanan (negatif).

1.1.7 UJI HIPOTESIS SECARA SIMULTAN (UJI F)

Tabel 4.7 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.538	2	5.769	4.343	.016[b]
	Residual	128.842	97	1.328		
	Total	140.381	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Penelitian yang dikembangkan, 2026

Hasil pengujian simultan (uji F) menghasilkan nilai *Fhitung* sebesar 4,343 dengan koefisien signifikansi 0,016. Ambang batas signifikansi yang dipenuhi 0,016 < 0,05, mengonfirmasi bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen (ABS). Berdasarkan parameter statistik ini, H0 ditolak dan Ha diterima. Bukti

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

empiris tersebut mempertegas bahwa seluruh variabel independen dalam struktur model pemodelan memiliki keterikatan simultan yang bermakna terhadap variabel dependen yang dievaluasi.

1.1.8 KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 4.7 Uji Koefesien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287[a]	.082	.063	1.15251

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: ABS

Sumber : Penelitian yang dikembangkan, 2026

Hasil evaluasi koefisien determinasi mencatatkan nilai R^2 *R Square* sebesar 0,082 atau setara 8,2%. Estimasi ini mendokumentasikan bahwa gabungan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan baru mampu menjelaskan 8,2% proporsi variabilitas pada variabel dependen (ABS). Sebaliknya, porsi terbesar sebesar 91,8% variansi sisanya diterangkan oleh determinan lain yang tidak dicakup di dalam model pemodelan ini.

1.2 Pembahasan

4.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pembuktian hipotesis secara parsial melalui uji t mengonfirmasi bahwa hipotesis pertama (H1) yang menguji kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan—menghasilkan *t hitung* sebesar 2,637 dengan koefisien signifikansi 0,010. Tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang batas kritis (0,010 < 0,05), ini menjadi acuan statistik untuk menolak H0 dan menerima H1. Secara empiris, temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja membawa pengaruh nyata dan bermakna terhadap efektivitas kinerja staf. Secara substantif, eksistensi hubungan positif ini mempertegas bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan para pekerja dalam rutinitas tugas mereka, semakin optimal pula capaian kinerja yang mampu mereka hasilkan.

4.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pembuktian hipotesis kedua (H_2) secara parsial melalui analisis uji t menghasilkan estimasi *t hitung* sebesar -2,771 dengan koefisien signifikansi 0,007. Mengingat tingkat signifikansi ini melampaui ambang batas acuan (0,007 < 0,05), maka H0 ditolak dan H2 dinyatakan diterima. Bukti empiris tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, tanda negatif pada koefisien regresi menandakan eksistensi pola hubungan yang berlawanan arah. Dalam konteks spesifik pemodelan ini, peningkatan persepsi atau skor pada variabel lingkungan kerja justru berasosiasi dengan kecenderungan penurunan estimasi kinerja staf. Penemuan anomalik ini menuntut pemahaman yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan karakteristik indikator operasional serta metode pengukuran variabel lingkungan kerja yang diterapkan.

4.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pembuktian hipotesis ketiga (H3) secara simultan melalui analisis uji F menghasilkan estimasi *Fhitung* sebesar 4,343 dengan koefisien signifikansi 0,016. Dikarenakan nilai signifikansi tersebut berada di bawah ambang batas kritis (0,016 < 0,05), maka H0 ditolak dan H3 secara resmi diterima. Hasil pengujian ini mengonfirmasi bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang nyata dan bermakna terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dengan kata lain, interaksi kedua variabel independen ini secara serempak memiliki keberartian statistik yang signifikan dalam menerangkan dinamika variasi kinerja staf pada model pemodelan yang diuji.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pertama, manajemen perusahaan direkomendasikan untuk memelihara dan memperkokoh skema disiplin kerja dalam dinamika operasional harian para staf. Hasil analisis mengonfirmasi bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penguatan aspek ini dapat direalisasikan melalui standardisasi regulasi yang transparan, konsisten, serta berkeadilan.

p-ISSN : 2808-8786 e-ISSN : 2798-1355

Tindakan konkretnya mencakup penegakan ketepatan waktu operasional, kepatuhan pada *Standard Operating Procedures* (SOP), pencapaian target yang terukur, serta supervisi yang terukur guna menjaga iklim kerja tetap kondusif tanpa memicu stres kerja berlebih.

Kedua, entitas bisnis perlu menjadwalkan audit dan evaluasi periodik terhadap ekosistem tempat kerja. Langkah antisipatif ini krusial mengingat estimasi model regresi memperlihatkan koefisien bernilai negatif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kendati demikian, temuan statistik ini tidak dapat dimaknai secara dangkal bahwa optimasi lingkungan akan mereduksi efektivitas kerja staf, melainkan merupakan dinamika matematis di dalam struktur model. Oleh karena itu, asesmen lingkungan kerja hendaknya difokuskan pada persepsi aktual pekerja, baik dari dimensi fisik (ergonomi ruang, kelayakan fasilitas, serta keselamatan dan kesehatan kerja) maupun dimensi nonfisik (kohesi antarrekan kerja, komunikasi vertikal dengan atasan, serta atmosfer kerja secara menyeluruh).

DAFTAR PUSTAKA

[1] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.

[2] M. O. G. Pratama dan M. R. Adiwaty, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun," *Seiko J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, 2022.

[3] Delimawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bamulih Jaya Palembang," vol. 10, no. 3, hal. 261–277, 2022.

[4] A. . Firman, R. . Bater, dan W. Janwar, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 1, hal. 955–970, 2023.

[5] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.

[6] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.

[7] E. Ramadhani, "Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee Express Kediri," no. 4, hal. 58–73, 2023.

[8] S. Nofrianto dan A. T. Yulinda, "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj. Modal Insa. dan Bisnis*, hal. 359–368, 2025.

[9] R. N. Caraka dan A. Azis, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang," *J. Inf. Syst. Manag. Digit. Bus.*, vol. 1, no. 2, hal. 248–254, 2024.

[10] E. N. Haryani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Yasmin Amanah Media," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 1, hal. 25–35, 2025.

[11] N. Tilova, "Meninjau Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja," vol. 9, no. 2, hal. 1–17, 2021.

[12] I. Sucipto dan A. Gunawan, "Peranan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Kinerja Karyawan Departemen Molding PT FCC Indonesia," vol. 16, hal. 329–340, 2018.

[13] B. P. Yanuarso, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan," *J. ARASTIRMA Univ. Pamulang*, vol. 2, no. 2, 2022.

[14] Febriyanti dan Rani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat," *J. Manaj. Ekon. Akunt.*, vol. 2, no. 1, hal. 257–263, 2025.

[15] D. P. Cecarrio, R. H. Sucipto, dan T. I. Annisa, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur," *J. Manaj. dan Adm. Antart.*, vol. 2, no. 4, hal. 264–272, 2025.