

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Berkah Sarana Inti adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bongkar muat cargo atau stevedoring di pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Kegiatan usahanya dibagi menjadi Stevedoring, Cargodoring dan Receiving/Delivery. Stevedoring merupakan kegiatan bongkar muat dari kapal ke dermaga, tongkang, truk serta sebaliknya dari truk ke kapal dan disusun secara rapi. Cargodoring merupakan proses kegiatan pengangkutan barang dari dermaga menuju gudang atau tempat penumpukan. Receiving atau Delivery adalah kegiatan mengambil barang dari gudang dan menyerahkan kepada consignee atau pemilik barang. Pendirian PT Berkah Sarana Inti didasarkan pada Akta Notaris No. 23 tanggal 24 Januari 1986 dari Henk Limanow, S.H., notaris di Jakarta. Akta pendirian dan perubahannya telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C24606.HT.01.01-TH.89 tanggal 23 Mei 1989 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 89, tambahan No. 5661 tanggal 06 November 1992. Perseroan telah melakukan perubahan anggaran dasar sesuai dengan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, sebagaimana dinyatakan dalam Akta No. 33 tanggal 14 September 2009 dari Djumini Setyoadi, S.H., MKn, notaris di Jakarta. Hal ini mencakup antara lain, persetujuan perubahan anggota direksi dan komisaris serta perubahan Pasal 11 ayat 3 dan pasal 14 anggaran dasar Perseroan. Perusahaan berlokasi dan beroperasi di Surabaya, dengan alamat di Jalan Perak Barat No. 143 Surabaya, Jawa Timur telah memulai kegiatan operasional sejak tahun 1989.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

PT Berkah Sarana Inti menjalankan bidang usaha memiliki visi dan misi sebagai berikut.

##### 1. Visi

Menjadi perusahaan jasa bongkar muat dengan kualitas layanan terbaik di Tanjung Perak.

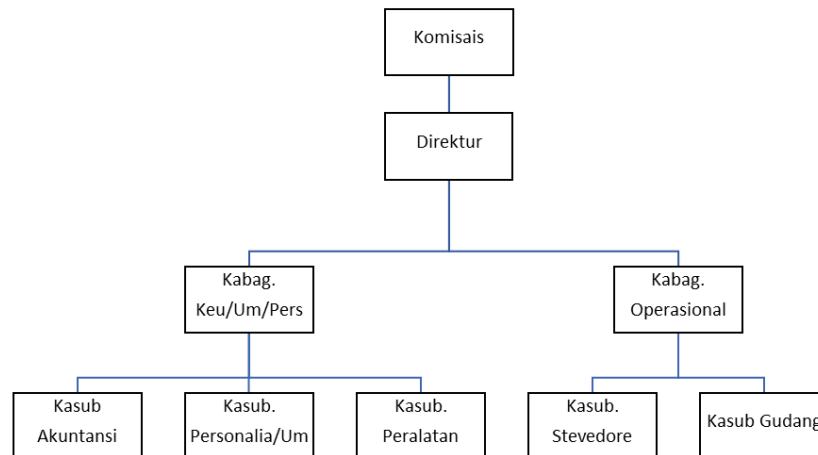
##### 2. Misi

Mengoptimalkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 untuk menjaga kualitas layanan dan memberikan layanan yang memuaskan dan mengesankan.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan bagaimana kegiatan pekerjaan terpisah satu sama lain dan bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Berikut adalah struktur organisasi dari PT Berkah Sarana Inti.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Berkah Sarana Inti**



Sumber : PT Berkah Sarana Inti, 2024

#### 4.1.4 Bidang Usaha

Kegiatan utama PT Berkah Sarana Inti adalah melakukan bongkar muat dari dan ke kapal serta menerima dan menyerahkan barang kepada pemilik barang, yang dibagi menjadi 3 (tiga) bagian sebagai berikut.

##### 1. Stevedoring

Stevedoring adalah pekerjaan membongkar barang dari kapal ke dermaga, tongkang, dan truk dan sebaliknya dari dermaga ke tongkang, tongkang, dan truk di muat dan diatur dengan baik di dalam kapal.

##### 2. Cargodoring

Cargodoring merupakan proses mengangkut barang dari dermaga ke gudang atau lapangan penumpukan maupun sebaliknya

##### 3. Receiving/Delievery

Receiving/Delievery merupakan proses mengambil barang dari gudang atau lapangan penumpukan dan menyerahkannya kepada pemiliknya atau sebaliknya.

## 4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan pada Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Bekerja pada penelitian ini bisa diklasifikasikan sebagai berikut.

### 4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Usia

**Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	21	70%
2.	31 – 40 Tahun	3	10%
3.	41 – 60 Tahun	6	20%
4.	> 60 Tahun	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20 – 30 tahun, dengan persentase 70%. Sedangkan, pada usia 41 – 60 tahun memiliki persentase sebesar 20%, persentase pada usia 31-40 tahun adalah 32%, dan usia lebih dari 60 tahun adalah 0%.

#### 4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	28	93,3%
2.	Perempuan	2	6,7%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki – laki dengan nilai persentase 93,3% dan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan nilai persentase 6,7%.

#### 4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Pendidikan

**Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	16	53,3%
2.	D	4	13,3%
3.	S1	10	33,3%
4.	S2	0	0%
5.	S3	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat dengan nilai persentase sebesar 53,3%, kemudian

tingkat pendidikan D sebesar 13,3% dan sisanya tingkat pendidikan S1 dengan nilai persentase sebesar 33,3%, serta S2 dan S3 sebesar 0%.

#### 4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 Tahun	19	63,3%
2.	6 – 10 Tahun	4	13,3%
3.	11 – 15 Tahun	2	6,7%
4.	> 15 Tahun	5	16,7%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden lama bekerja paling besar yakni 1 – 5 tahun dengan nilai persentase sebesar 63,3%, kemudian sisanya lebih dari 15 tahun bekerja sebesar 16,7%, 6 – 10 tahun bekerja sebesar 13,3%, dan 11 – 15 tahun bekerja sebesar 6, 7%. Oleh sebabnya dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Berkah Sarana Inti sebagian besar lama bekerja 1 – 5 tahun.

### 4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini akan dilakukan di PT Berkah Sarana Inti untuk mengetahui faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan kepada 30 responden, yang akan menjadi sampel penelitian.

#### 4.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pada variabel Disiplin Kerja (X1) ini terdapat 9 pertanyaan yang disebar melalui kuesioner kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti, maka hasil survey sebagai berikut.

Tabel 4.5 Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu tiba dan keluar di tempat kerja tepat waktu.	0	2	5	5	18	30
		0%	6,67%	16,67%	16,67%	60%	100%
2	Saya selalu berhasil menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh pekerjaan saya dengan tepat.	0	0	5	10	15	30
		0%	0%	16,67%	33,33%	50%	100%
3	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan.	0	0	2	9	19	30
		0%	0%	6,67%	30%	63,33%	100%
4	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	1	8	21	30
		0%	0%	3,33%	26,67%	70%	100%
5	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan SOP Perusahaan.	0	1	3	8	18	30
		0%	3,33%	10%	26,67%	60%	100%
6	Saya selalu waspada terhadap tugas pekerjaan yang saya lakukan.	1	0	1	12	16	30
		3,33%	0%	3,33%	40%	53,34%	100%
7	Saya sangat berhati-hati dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan.	0	0	2	10	18	30
		0%	0%	6,67%	33,33%	60%	100%
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan bersikap etis dan sopan.	0	0	0	9	21	30
		0%	0%	0%	30%	70%	100%
9	Sopan santun dan beretika sangat penting dilakukan dalam melakukan pekerjaan.	0	0	2	5	23	30
		0%	0%	6,67%	16,67%	76,67%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

### 4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) ini terdapat 12 pertanyaan yang disebar melalui kuesioner kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti, maka hasil survey sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Tingkat keterangan area kerja sudah sangat memadai.	0	0	6	12	12	30
		0%	0%	20%	40%	40%	100%
2	Penerangan di area kerja saya telah tercukupi dengan baik.	0	1	4	10	15	30
		0%	3,33%	13,33%	33,33%	50%	100%
3	Suhu udara di area kerja saya sangat mendukung kenyamanan dalam bekerja.	0	0	5	11	14	30
		0%	0%	16,67%	36,67%	46,67%	100%
4	Area kerja saya terhindar dari kebisingan.	0	7	7	6	10	30
		0%	23,33%	23,33%	20%	33,33%	100%
5	Warna area kerja sangat mendukung saya dalam bekerja.	0	1	5	11	13	30
		0%	3,33%	16,67%	36,67%	43,33%	100%
6	Penggunaan warna pada area kerja saya sudah sesuai dengan harapan saya.	0	0	7	9	14	30
		0%	0%	23,33%	30%	46,67%	100%
7	Seluruh fasilitas di area kerja saya sudah memadai.	1	0	6	11	12	30
		3,33%	0%	20%	36,67%	40%	100%

8	Area kerja saya sudah cukup luas.	0	2	6	8	14	30
		0%	6,67%	20%	26,67%	46,67%	100%
9	Lingkungan kerja saya sangat aman, tenang dan nyaman.	1	0	1	10	18	30
		3,33%	0%	3,33%	33,33%	60%	100%
10	Lingkungan kerja yang aman, tenang dan nyaman membuat saya berkonsentrasi dalam bekerja.	0	0	3	10	17	30
		0%	0%	10%	33,33%	56,67%	100%
11	Hubungan sesama karyawan di PT Berkah Sarana Inti sudah sangat baik.	0	1	6	6	17	30
		0%	3,33%	20%	20%	56,67%	100%
12	Saya sangat menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lain.	0	1	1	8	20	30
		0%	3,33%	3,33%	26,67%	66,67%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

### 4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan Kerja (Y) ini terdapat 9 pertanyaan yang disebar melalui kuesioner kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti, maka hasil survey sebagai berikut.

**Tabel 4.7 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Setiap tugas yang saya selesaikan selalu menghasilkan hasil yang sempurna.	0	1	3	10	16	30
		0%	3,34%	10%	33,33%	53,33%	100%



2	Setiap langkah dalam pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik.	1	0	3	9	17	30
		3,34%	0%	10%	30%	56,67%	100%
3	Saya dapat melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama.	0	3	4	10	13	30
		0%	10%	13,33%	33,33%	43,33%	100%
4	Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	1	5	10	14	30
		0%	3,34%	16,67%	33,33%	46,67%	100%
5	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	1	1	5	12	11	30
		3,34%	3,34%	16,67%	40%	36,67%	100%
6	PT Berkah Sarana Inti sangat tepat menempatkan setiap karyawannya sesuai antara SDM dengan pekerjaan yang diberikan.	0	0	4	13	13	30
		0%	0%	13,33%	43,33%	43,33%	100%
7	PT Berkah Sarana Inti telah menggunakan SDM secara optimal.	0	2	4	10	14	30
		0%	6,67%	13,33%	33,33%	46,67%	100%
8	Saya selalu berusaha mandiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	0	2	1	13	14	30
		0%	6,67%	3,34%	43,33%	46,67%	100%
9	Saya dengan mudah menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	0	4	3	11	12	30
		0%	13,33%	10%	36,67%	40%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

## 4.4 Uji Instrumen

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner untuk memperoleh informasi yang akan di ukur. Seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi dengan taraf signifikansi 5%  $r$  lebih besar dari 0,361, sesuai dengan hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan *item-total statistics* terhadap 30 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari semua variabel adalah valid. Berikut merupakan hasil dari olah data yang diperoleh dari angka melalui program SPSS serta uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X1) dibawah ini.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

Variabel		rHitung	RTabel	Keterangan
<b>DISIPLIN KERJA (X1)</b>	<b>X1.1</b>	0,750	0,361	VALID
	<b>X1.2</b>	0,715	0,361	VALID
	<b>X1.3</b>	0,736	0,361	VALID
	<b>X1.4</b>	0,562	0,361	VALID
	<b>X1.5</b>	0,626	0,361	VALID
	<b>X1.6</b>	0,741	0,361	VALID
	<b>X1.7</b>	0,745	0,361	VALID
	<b>X1.8</b>	0,748	0,361	VALID
	<b>X1.9</b>	0,678	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bukti bahwa rHitung lebih tinggi dari RTabel pada korelasi antara setiap item dalam variabel Disiplin Kerja dengan kesembilan pertanyaan. Uji validitas kuesioner penelitian variabel Disiplin Kerja (X1) menghasilkan temuan dari pengolahan data SPSS yakni tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung untuk setiap kalimat lebih dari RTabel yaitu 0.361. Oleh karena itu, penelitian dapat diterima sebagai penelitian yang sah.

Berikut merupakan hasil dari olah data yang diperoleh dari angka melalui program SPSS uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dibawah ini.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Variable	rHitung	RTabel	Keterangan	
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	<b>X2.1</b>	0,522	0,361	VALID
	<b>X2.2</b>	0,489	0,361	VALID
	<b>X2.3</b>	0,455	0,361	VALID
	<b>X2.4</b>	0,683	0,361	VALID
	<b>X2.5</b>	0,585	0,361	VALID
	<b>X2.6</b>	0,532	0,361	VALID
	<b>X2.7</b>	0,727	0,361	VALID
	<b>X2.8</b>	0,760	0,361	VALID
	<b>X2.9</b>	0,685	0,361	VALID
	<b>X2.10</b>	0,441	0,361	VALID
	<b>X2.11</b>	0,740	0,361	VALID
	<b>X2.12</b>	0,636	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan hasil setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan dua belas pernyataan terlihat bahwa nilai rHitung lebih tinggi dari RTabel. Perolehan hasil olah data melalui SPSS uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) kuesioner pada penelitian ini disimpulkan dari tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai r pada setiap kalimat lebih tinggi dari RTabel 0,361. Dalam hal ini kuesioner penelitian ini bisa diakui sebagai valid. Oleh karena itu, kuesioner penelitian ini dinyatakan valid/sah.

Berikut merupakan hasil dari olah data yang diperoleh dari angka melalui program SPSS uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dibawah ini.

**Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel		rHitung	RTabel	Keterangan
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	<b>Y1</b>	0,829	0,361	VALID
	<b>Y2</b>	0,789	0,361	VALID
	<b>Y3</b>	0,625	0,361	VALID
	<b>Y4</b>	0,784	0,361	VALID
	<b>Y5</b>	0,653	0,361	VALID
	<b>Y6</b>	0,622	0,361	VALID
	<b>Y7</b>	0,703	0,361	VALID
	<b>Y8</b>	0,472	0,361	VALID
	<b>Y9</b>	0,613	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan hasil setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan dua belas pernyataan terlihat bahwa nilai rHitung lebih tinggi dari RTabel. Perolehan hasil olah data melalui SPSS uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) kuesioner pada penelitian ini disimpulkan dari tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai r pada setiap kalimat lebih tinggi dari RTabel 0,361. Dalam hal ini kuesioner penelitian ini bisa diakui sebagai valid. Oleh karena itu, kuesioner penelitian ini dinyatakan valid/sah.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada suatu alat yang dipercaya dapat digunakan untuk alat pengumpulan data karena alat tersebut telah dikatakan baik. Indikator dalam variabel diukur dengan reliabilitas. Hasil uji reliabilitas berikut menunjukkan bahwa data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas dibawah ini.

**Tabel 4.11 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,909	0,60	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,880	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,60	RELIABEL

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan peroleh hasil uji data melalui SPSS bisa dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, data dianggap reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dianggap reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap uji analitis selanjutnya.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, dilakukan rangkaian pengujian asumsi klasik guna memastikan keabsahan model regresi yang digunakan untuk menganalisis dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Pengujian asumsi klasik merupakan serangkaian tes yang dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik dalam analisis regresi, termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pertama, pengujian normalitas dilakukan untuk memverifikasi bahwa data residual memiliki distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam regresi linear. Hasil yang diinginkan dari pengujian normalitas adalah distribusi data yang simetris di sekitar nilai rata-rata. Kedua, pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antara variabel independen, yang jika ada, dapat membuat estimasi parameter regresi menjadi tidak stabil. Hasil yang diharapkan dari pengujian ini adalah nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* di bawah 10, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Terakhir, pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual tetap konstan untuk semua observasi, yang merupakan syarat penting agar estimasi parameter regresi tidak bias.

Hasil yang diharapkan dari pengujian ini adalah tidak adanya pola khusus pada plot scatter antara residual dan variabel independen, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan melalui serangkaian pengujian ini, diperoleh keabsahan model yang memadai untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sarana Inti.

#### 4.5.1 Uji Normalitas

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan hasil uji asumsi klasik normalitas yang telah dilakukan terhadap data penelitian yang berasal dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti. Data tersebut telah dianalisis menggunakan software statistik SPSS, peneliti melakukan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan analisis plot diagram. Pemilihan uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada kemampuannya dalam membandingkan distribusi kumulatif sampel dengan distribusi normal teoritis. Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan hipotesis nol bahwa data residual berdistribusi normal. Jika nilai p-value (probabilitas) lebih besar dari 0,05, maka data residual dianggap berdistribusi normal.

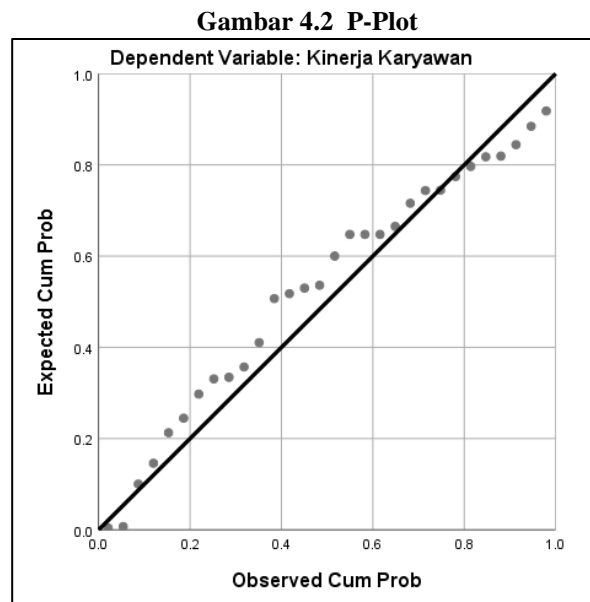
**Tabel 4.12 Kolmogorov Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34960805
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.080
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Dalam penelitian ini, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai probabilitas residual adalah 0,135. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang merupakan batas yang ditetapkan untuk penolakan hipotesis null. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara normal. Hasil ini berarti bahwa asumsi normalitas dari model regresi linier yang digunakan telah terpenuhi. Normalitas data residual ini memastikan bahwa estimasi parameter yang diperoleh dari model regresi adalah valid dan dapat diinterpretasikan dengan akurat.

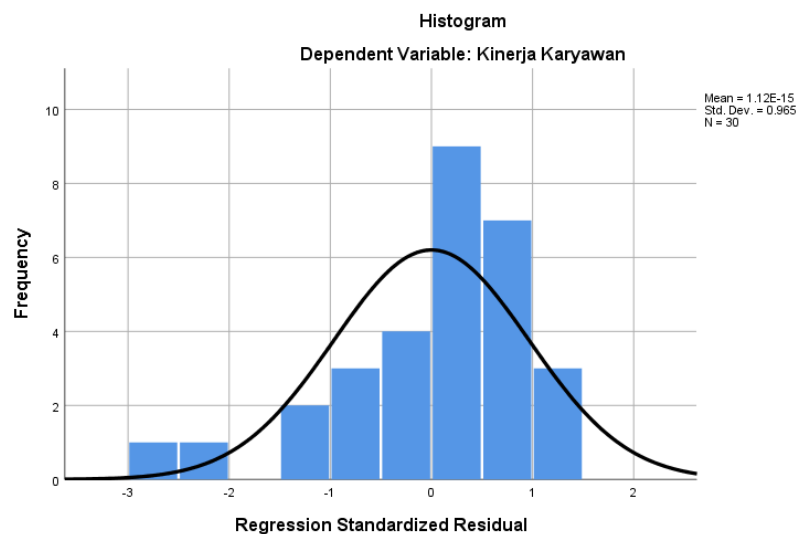
Selain uji Kolmogorov-Smirnov, plot normal probability juga digunakan untuk memverifikasi normalitas data residual. Plot ini menampilkan distribusi data residual aktual terhadap distribusi normal teoritis. Titik-titik data pada plot akan membentuk garis diagonal apabila data berdistribusi normal. Secara visual, hal ini memungkinkan peneliti untuk melihat apakah ada penyimpangan yang signifikan dari normalitas.



Sumber : Data diolah dengan SPSS

Hasil dari plot normal probability dalam penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik data residual mengikuti garis diagonal normal. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual sesuai dengan distribusi normal teoritis. Dengan demikian, hasil plot normal probability mendukung hasil uji Kolmogorov-Smirnov, mengkonfirmasi bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

**Gambar 4.3 Histogram**



Sumber : Data diolah dengan SPSS

Pada gambar di atas, terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik untuk Residual Regression Standardized, yang membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal, memenuhi asumsi klasik.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Dalam bagian ini, peneliti akan menunjukkan hasil uji multikolinieritas terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana nilai VIF di bawah 10 dianggap



sebagai tidak adanya multikolinearitas dalam model dan sebaliknya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di atas 10 maka terjadi multikolinieritas. Serta jika nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya jika nilai toleransi kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil dari pengujian multikolinieritas.

**Gambar 4.4 Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565		
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010	.438	2.282
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016	.438	2.282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

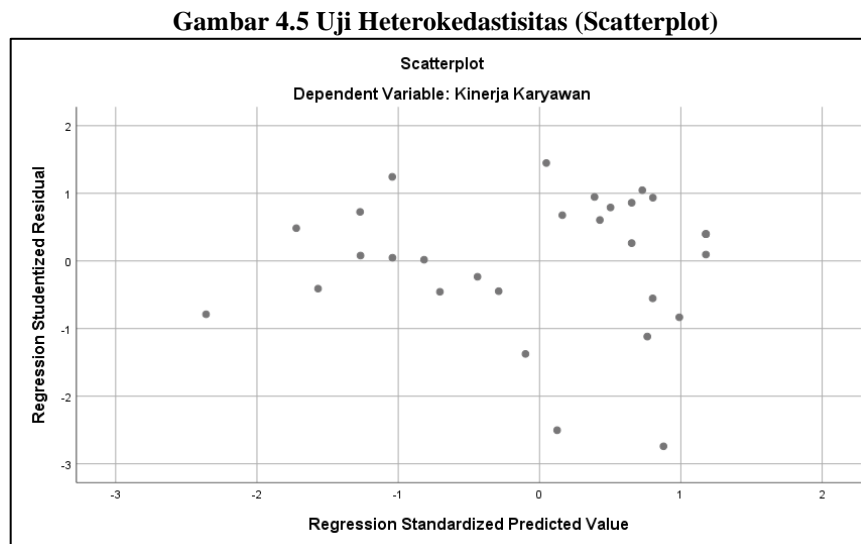
Sumber : Data diolah dengan SPSS

Hasil analisis menunjukkan nilai VIF dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2.282 lebih rendah dari 10 dan nilai toleransi di atas 0,10. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi. Meskipun terdapat sedikit korelasi antara variabel independen, hal ini tidak memengaruhi interpretasi model regresi. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap valid dan bebas dari masalah multikolinearitas.

Kesimpulan dari uji multikolinearitas ini adalah bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan tidak mengalami masalah multikolinearitas. Peneliti dapat melanjutkan analisis regresi dengan keyakinan bahwa hasilnya tidak akan terpengaruh oleh korelasi antar variabel independen. Uji asumsi klasik multikolinearitas memberikan dasar yang kuat untuk keakuratan hasil analisis selanjutnya

### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengecek apakah ada perbedaan varian dari residual pada model regresi. Pendekatan umum dalam menilai heteroskedastisitas secara visual adalah dengan menggunakan scatterplot. Sumbu horizontal mewakili nilai prediksi dari model regresi, sedangkan sumbu vertikal mewakili residual, yaitu selisih antara nilai pengamatan dan nilai prediksi. Jika titik-titik pada scatterplot tersebar acak dan membentuk pola horizontal, maka tidak ada heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat pola tertentu, maka ada heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi klasik heteroskedastisitas yang valid dan telah diuji menggunakan software statistik SPSS.



Sumber : Data diolah dengan SPSS

Pada gambar di atas, scatterplot menunjukkan penyebaran titik residual yang normal di sekitar sumbu horizontal. Ini menandakan bahwa tidak ada pola spesifik atau bentuk tertentu yang menunjukkan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik

heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Scatterplot menunjukkan penyebaran titik residual yang normal, menunjukkan varian residual konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Oleh karena itu, asumsi heteroskedastisitas terpenuhi dalam penelitian ini.

#### 4.5.4 Uji Linieritas

Keterangan berikut adalah hasil dari uji linieritas yang digunakan untuk menentukan apakah model memiliki hubungan linier:

**Gambar Error! No text of specified style in document.6 Uji Linieritas Disiplin Kerja (X1)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	806.867	12	67.239	5.417	.001
		Linearity	612.307	1	612.307	49.333	.000
		Deviation from Linearity	194.560	11	17.687	1.425	.248
	Within Groups	211.000	17	12.412			
	Total	1017.867	29				

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Setelah peneliti melakukan uji linearitas di atas, tampak bahwa simpangan nilai linearitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, yaitu 0,248. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan linier.

**Gambar Error! No text of specified style in document.7 Uji Linieritas Lingkungan Kerja (X2)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	896.367	21	42.684	2.810	.068
		Linearity	122.147	1	122.147	8.043	.022
		Deviation from Linearity	774.220	20	38.711	2.549	.088
	Within Groups	121.500	8	15.188			
	Total	1017.867	29				

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Setelah peneliti melakukan uji linearitas di atas, tampak bahwa simpangan nilai linearitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, yaitu 0,088. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki hubungan linier.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda mengukur potensi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

**Gambar Error! No text of specified style in document.8 Koefisien Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

**Tabel 4.13 Koefisien Regresi Berganda**

Variabel	Nilai Koefisien $\beta$	Standar Error
Konstanta ( $\alpha$ )	-3,213	5,510
Disiplin Kerja (X1)	0,553	0,199
Lingkungan Kerja (X2)	0,367	0,142

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = -3,213 + 0,553X_1 + 0,367X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

$\alpha$  : Konstanta

- $\beta_1$  : Koefisien Disiplin Kerja  
 $\beta_2$  : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja  
 $\varepsilon$  : Std. Error

Hasil dari persamaan di atas dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan:

- a. Konstanta sebesar -3,213 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai -3,213. Meskipun konstanta ini tidak memiliki makna yang signifikan dalam konteks praktis, namun menunjukkan titik awal dari persamaan regresi
- b. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai koefisien pada ( $\beta_1$ ) adalah positif sebesar 0,553 dengan nilai signifikansi 0,010 . Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,553 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t untuk variabel ini adalah 2,785 yang lebih besar dari t tabel 2,025.
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X2). Diperoleh nilai koefisien pada ( $\beta_2$ ) adalah positif sebesar 0,367 dengan nilai signifikansi 0,016. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,367 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil uji regresi berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan Lingkungan Kerja (X2), namun keduanya tetap memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan

disarankan untuk meningkatkan upaya dalam memperbaiki disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal.

## 4.7 Hasil Uji Hipotesis

### 4.7.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (parsial), merupakan salah satu teknik analisis statistik inferensial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu dengan melihat satu variabel bebas pada suatu waktu. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah sebuah variabel independen (predictor) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi linear, sekaligus untuk menentukan seberapa kuat pengaruh tersebut. Berikut hasil uji t di bawah ini.

**Gambar 4.9 Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Rumus T-tabel :

$$T\text{-tabel} = (a / 2 ; n - k - 1)$$

$$T\text{-tabel} = (0,05 / 2 ; 30 - 2 - 1)$$

$$T\text{-tabel} = 0,025 ; 27$$

$$T\text{-tabel} = 2,052 \text{ (dilihat dari distribusi nilai T)}$$

Berdasarkan pada tabel di atas, berikut adalah hipotesis penelitian ini dan dapat disimpulkan bahwa:

1. H1 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji menunjukkan nilai T-hitung dari variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar  $2,785 > 2,025$  sebagai nilai T-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil uji juga menunjukkan nilai signifikansi 0.010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Kesimpulan : variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H1 diterima.

2. H2 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji menunjukkan nilai T-hitung dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $2,579 > 2,025$  sebagai nilai T-tabel, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi 0.016 lebih kecil dari 0,05. Ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan : variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H2 diterima

#### 4.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) secara spesifik digunakan untuk menguji hipotesis bahwa semua koefisien regresi pada model regresi linier adalah nol secara simultan. Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk menilai apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara kolektif. Berikut hasil dari uji F di bawah ini. Uji F (Simultan) bertujuan membantu peneliti untuk memahami apakah model regresi yang dibangun layak dan apakah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.490	2	346.245	28.732	.000 <sup>b</sup>
	Residual	325.376	27	12.051		
	Total	1017.867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Rumus F-Tabel :

$$F\text{-Tabel} = F(k ; n-k)$$

$$F\text{-Tabel} = 2 ; 30 - 2$$

$$F\text{-Tabel} = 2 ; 28$$

$$F\text{-Tabel} = 3,340 \text{ (dilihat dari distribusi nilai F)}$$

Dari tabel Anova di atas dapat dilihat pada nilai F bahwa nilai F hitung sebesar 28,732 lebih besar dari nilai f tabel 3,340 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya, Disiplin Kerja dan



Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal. Maka, H3 diterima.

#### 4.8 Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi, dalam konteks penelitian kuantitatif, merupakan langkah penting untuk mengidentifikasi seberapa besar variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji Determinasi secara khusus mengukur koefisien determinasi (R Square) yang menggambarkan proporsi total variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Dalam metode penelitian ini, Uji Determinasi dinilai sangat penting karena mampu memberikan bukti statistik mengenai seberapa besar model yang digunakan dalam penelitian dapat menjelaskan fenomena yang terjadi dalam populasi studi. Berikut adalah hasil uji dari determinasi menggunakan software SPSS.

**Gambar Error! No text of specified style in document.10 Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.657	3.471
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Berdasarkan gambar hasil Uji Determinasi yang diberikan, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,680. Ini berarti bahwa 68% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Adjusted R Square memiliki nilai 0,657, yang merupakan penyesuaian dari R Square untuk jumlah prediktor dalam model dan ukuran sampel. Adjusted R Square menunjukkan bahwa

setelah penyesuaian, sekitar 65.7% variasi dalam Kinerja Karyawan masih bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Nilai R yang dicapai adalah 0,825, yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan merujuk pada hasil Uji Determinasi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Dengan nilai koefisien determinasi yang tinggi, peneliti dapat dengan percaya diri menyatakan bahwa model penelitian yang digunakan cukup memadai untuk menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Penentuan ini memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan yang terkait dengan peningkatan disiplin kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

## **4.9 Pembahasan**

### **1. Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji dari tingkat signifikan disiplin kerja memperlihatkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Hasil uji menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,553 dengan nilai t sebesar 2,785 dan signifikansi 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti. Dengan demikian, Hipotesis Pertama (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

tersebut. Disiplin kerja yang dimaksudkan adalah datang tepat waktu, menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dan keluar dari tempat kerja pada jam yang ditentukan. Pada kondisi di lapangan masih terjadi keterlambatan kedatangan yang dilakukan oleh beberapa karyawan dari jam masuk yang telah ditentukan, hal ini menyebabkan terlambatnya memulai dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang pada akhirnya membuat kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti menjadi kurang maksimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Ferawati, 2024), “Pengaruh Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji dari tingkat signifikan lingkungan kerja memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Hasil uji menunjukkan nilai T-hitung dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,579 lebih besar dari 2,025 sebagai nilai T-tabel, maka Hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil uji juga menunjukkan nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05. Ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian. Pada kondisi yang ada, lingkungan pada PT Berkah Sarana Inti kurang kondusif, beberapa

karyawan menyetel musik dengan sangat keras yang menyebabkan kurang fokusnya karyawan yang lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga dapat membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Julita, 2020), “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar”. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$  yaitu  $6,837 > 1,657$  dengan nilai signifikan 0,000. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$  yaitu  $1,858 > 1,657$  dengan nilai signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05.

### **3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji menunjukkan pada nilai F bahwa nilai F hitung sebesar 28,732 lebih besar dari nilai f tabel 3,340 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti. Maka, hipotesis ketiga (H3) diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Penentuan ini memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan yang terkait dengan peningkatan disiplin kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Disiplin kerja yang dimaksudkan adalah datang dengan tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Selain itu Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa kenyamanan dan mudahnya berfokus dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan kelancaran dalam proses menyelesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Oleh sebab itu, disiplin kerja dan

lingkungan kerja yang diterapkan oleh karyawan dapat mempengaruhi secara bersama-sama kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti.