

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP CREDIT UNION SERVIAM CABANG PENFUI KUPANG

*The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at KSP Credit Union Serviam Penfui Kupang Branch*

Damianus R. Parungato<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggih<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> defriparungato02@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> debryana.salean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rollandfanggidae@staff.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel disiplin kerja berada pada kategori tinggi, variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang dan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang pesat mendorong persaingan ketat di pasar, memaksa perusahaan untuk berinovasi. SDM yang kompeten, berpengetahuan, dan produktif menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia harus memahami berbagai kebutuhan karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhan kepuasan pelanggan, dengan upaya untuk meningkatkan mutu dari suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan (Kasmir, 2018). Jadi jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan

perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kasmir (2016) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari beberapa faktor di atas yang menjadi fokus penelitian yaitu terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan disiplin kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Disiplin kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga target kinerja dapat tercapai. Kehadiran disiplin kerja sangatlah krusial karena tanpa adanya disiplin, mencapai tujuan perusahaan akan menjadi sulit. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014 : 193). Setiap organisasi atau perusahaan memiliki kebijakan disiplin dan efektif untuk menjaga efisiensi kerja dan mencapai hasil yang optimal serta memuaskan. Disiplin merupakan bagian dari manajemen yang bertujuan untuk menjalankan standar dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mengikuti aturan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja secara teratur, fokus dan bertanggung jawab, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan kinerja yang tinggi, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dan menghasilkan keuntungan yang menguntungkan. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Anorogo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Siagian (2014: 57) menyatakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja secara garis besar yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik melibatkan kondisi fisik tempat kerja seperti bangunan tempat kerja, tersedianya peralatan kerja, tersedianya tempat istirahat, dan tersedianya sarana angkutan baik yang pergunakan karyawan maupun angkutan umum. Lingkungan kerja non-fisik melibatkan budaya perusahaan, komunikasi, dukungan tim, kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan karir. Kedua aspek ini saling berinteraksi dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan optimal. Perusahaan harus melakukan berbagai kegiatan untuk memenuhi tuntutan dan perubahan di lingkungan perusahaan ( Rivai, 2004). Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dalam hal efisiensi sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung. Kedua faktor ini saling terkait dan perlu di perhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam setiap perusahaan termasuk koperasi. Sejalan dengan penelitian (Ricard Bari et al., 2023) ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.

Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam ( KSP CU Serviam) merupakan KSP di Kota Kupang yang berkembang pesat dengan 8 kantor cabang dan 37 Kantor Cabang Pembantu (KCP) yang tersebar di Pulau Timor. KSP CU Serviam Cabang Penfui Kupang

merupakan salah satu dari 8 kantor cabang tersebut. Hingga tahun 2023 total karyawan yang bekerja pada Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang berjumlah 36 orang. KSP CU Serviam berkomitmen menjadi kredit union yang unggul, terpercaya dan berkelanjutan melalui penyediaan layanan keuangan yang mudah dan bertanggung jawab. Jam masuk kerja dimulai pukul 07:45 dengan doa bersama dan briefing oleh manager. Pelayanan nasabah dimulai pukul 08:00-16:00. Berdasarkan observasi dan wawancara tidak terstruktur dengan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union ( KSP CU Serviam) pada tanggal 5 Februari 2024, terdapat tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan terkait disiplin kerja yaitu kehadiran yang tidak konsisten, seperti terlambat masuk kantor, serta kebiasaan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, tentu saja hal tersebut dapat memengaruhi karyawan yang lain dan bisa menjadi suatu kebiasaan. Dalam hal ini tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut melanggar ketentuan yang berlaku dalam disiplin kerja. Ketika tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tinggi akan menyebabkan kurangnya jam kerja yang seharusnya dilakukan oleh karyawan. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

**Tabel 1.**

Data keterlambatan karyawan pada KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang Tahun 2023

Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan	Jumlah keterlambatan (hari)	Presentase
Triwulan I	73	36	37	1,04 %
Triwulan II	69	36	34	1,17 %
Triwulan III	76	36	31	1,14 %
Triwulan IV	77	36	35	1,27 %

Sumber : Data sekunder KSP Credit Union Cabang Penfui Kupang

Berdasarkan tabel keterlambatan karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa angka keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi, terlihat pada triwulan I tingkat keterlambatan karyawan mencapai 1,04 % lalu pada triwulan II mengalami kenaikan hingga 1,17 % dan mengalami penurunan pada triwulan ke III yaitu 1,14 % hingga mengalami kenaikan lagi pada triwulan ke IV sebesar 1,27 %. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan dalam organisasi tidak maksimal. Keterlambatan tinggi dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran dan kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Faktor seperti masalah transportasi, masalah pribadi, atau kurangnya pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dapat mempengaruhi keterlambatan. Tingkat keterlambatan yang tinggi akan mengganggu produktivitas dan efisiensi perusahaan karena waktu kerja berkurang. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja individu, serta menciptakan ketidakefisienan dalam rencana kerja dan jadwal tim. Penting bagi perusahaan untuk mengambil tindakan yang tepat, seperti meningkatkan kesadaran akan disiplin kerja, memberikan sanksi kepada pelanggar, atau memperbaiki sistem transportasi, agar keterlambatan dapat diatasi. Masalah lain terkait lingkungan kerja yaitu masalah lingkungan non fisik terkait ketidakcocokan personalitas, atau kurangnya komunikasi efektif antar karyawan, dan pelayanan kepada nasabah peminjam yang belum memuaskan. Hal ini dapat menghambat aliran informasi yang penting untuk kerja

kolaboratif, mengurangi efisiensi kerja, menciptakan ketegangan di antara anggota tim, dan pelayanan yang tidak memuaskan kepada nasabah merusak citra perusahaan dan mengurangi kinerja karyawan. Terkait lingkungan fisik juga yaitu lapangan parkir yang kurang memadai sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai saat memarkirkan kendaraan mereka, tata letak ruangan yang kurang sesuai dan juga keberadaan kantor yang berada di dekat jalan umum yang menimbulkan kebisingan dalam ruangan, hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penting bagi perusahaan untuk segera mengatasi masalah-masalah tersebut guna menjaga kondisi kerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melakukan perbaikan ini, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Semua ini akan memberikan kontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Jadi perkembangan ekonomi yang pesat mendorong perusahaan bersaing, dimana kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan. Faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan disiplin kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga mencapai hasil yang diharapkan

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas pegawai sesuai dengan tanggung jawab mereka, dipengaruhi oleh pengembangan keterampilan dan berdampak pada efektifitas organisasi. Kinerja bukanlah karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri dalam bentuk karya nyata. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mengacu pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2011: 75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah : Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016: 291) disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan segala sesuatu yang melibatkan perilaku, sikap, dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Fungsi Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2019),

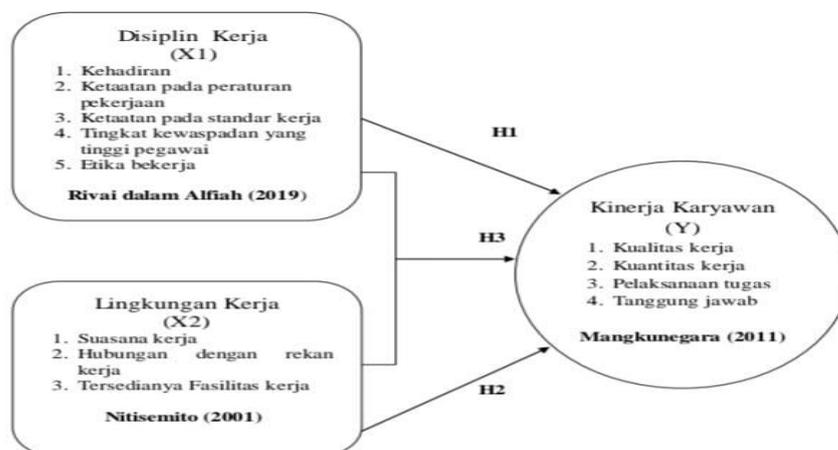
kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator Disiplin Kerja menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada 5 indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut : Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan yang tinggi pegawai, Etika bekerja.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja mereka biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Menurut Anorogo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja di perusahaan sangat berpengaruh pada karyawan. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk bisa menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan karena memengaruhi efektivitas karyawan. Seseorang pemimpin perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja dan merancang tata letak yang sesuai. Menurut Siagian (2014: 57) menyatakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja secara garis besar yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan dan memelihara lingkungan kerja yang sesuai agar dapat mendukung kesejahteraan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di ukur melalui indikator-indikator yaitu : Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja

### Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang. Hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang diukur melalui pencapaian target. Peningkatan kinerja memerlukan disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung.



Gambar 1.  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang.
- H3 : Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian Asosiatif, jenis penelitian asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2019). Dalam penelitian ini disiplin kerja sebagai X1, lingkungan kerja sebagai variabel X2, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Penelitian ini dilakukan di KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel disiplin kerja memiliki 11 item pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang terdapat pada lampiran, berikut hasil berupa tanggapan responden.

**Tabel 2.**

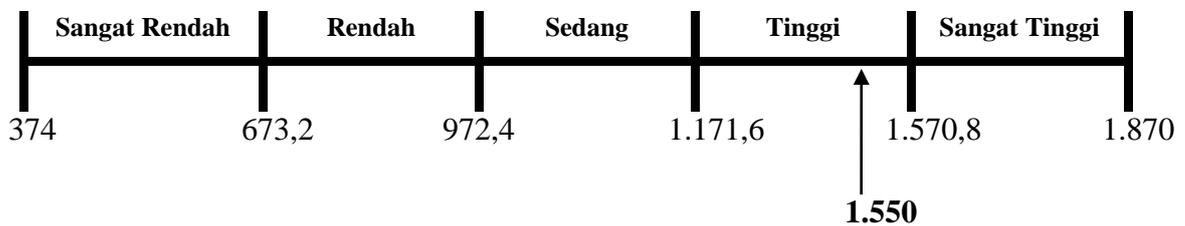
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator/ Pertanyaan	Jawaban Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Kehadiran</b>						<b>263</b>	<b>Tinggi</b>
Item 1	14	10	10	0	0	140	Tinggi
Item 2	6	11	15	2	0	123	Tinggi
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>						<b>276</b>	<b>Tinggi</b>
Item 3	7	17	10	0	0	133	Tinggi
Item 4	10	21	3	0	0	143	Sangat Tinggi
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>						<b>273</b>	<b>Tinggi</b>
Item 5	4	22	8	0	0	142	Tinggi

Item 6	7	15	12	0	0	131	Tinggi
<b>Tingkat Kewaspadaan Yang Tinggi Pegawai</b>						<b>298</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
Item 7	10	16	8	0	0	138	Tinggi
Item 8	11	18	5	0	0	160	Sangat Tinggi
<b>Etika Bekerja</b>						<b>440</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
Item 9	9	19	6	0	0	151	Sangat Tinggi
Item 10	14	14	6	0	0	144	Sangat Tinggi
Item 11	10	23	1	0	0	145	Sangat Tinggi
<b>Variabel Disiplin Kerja</b>						<b>1.550</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas capaian nilai Disiplin Kerja adalah 1.550 yang berada dalam kategori tinggi. Capaian indikator dan item terendah yaitu 123 dan tertinggi yaitu 160. Capaian tertinggi terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan yang tinggi pegawai dengan skor pencapaian sebesar 160. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang memiliki tingkat kewaspadaan kerja yang baik. Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator kehadiran dengan skor capaian 123, meskipun berada pada capaian terendah tetapi karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang rata-rata memilih kategori netral, yang berarti mereka tidak merasa kehadiran mereka sangat baik atau sangat buruk.



Sumber : Data primer diolah (2024)

**Gambar 2.**

Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa skor total variabel Disiplin Kerja (X1) yang berada pada kategori tinggi menunjukkan efektivitas dan konsistensi dari berbagai indikator mendorong disiplin kerja yang baik. Hal ini menegaskan bahwa KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang telah berhasil menciptakan disiplin kerja yang baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja koperasi secara keseluruhan.

### Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

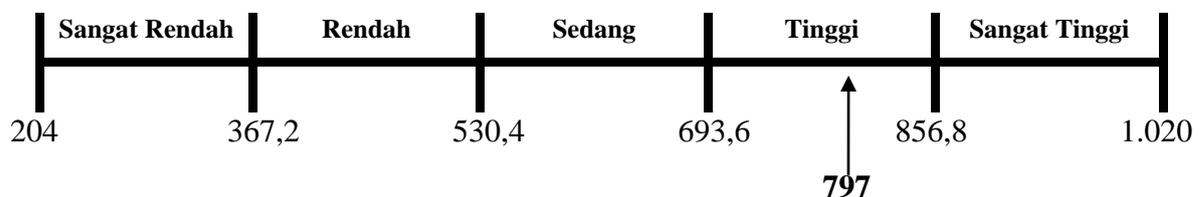
Variabel lingkungan kerja memiliki 6 item pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang terdapat pada lampiran, berikut hasil berupa tanggapan responden.

**Tabel 3.**  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator/ pertanyaan	Jawaban Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Suasana Kerja</b>						<b>250</b>	<b>Tinggi</b>
Item 1	4	15	15	0	0	125	Tinggi
Item 2	4	15	15	0	0	125	Tinggi
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>						<b>282</b>	<b>Tinggi</b>
Item 3	12	14	8	0	0	140	Tinggi
Item 4	11	18	5	0	0	142	Tinggi
<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>						<b>265</b>	<b>Tinggi</b>
Item 5	13	21	0	0	0	109	Sedang
Item 6	20	14	0	0	0	156	Sangat tinggi
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>						<b>797</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data primer diolah (2024)

Diketahui bahwa dari 34 responden ini capaian nilai lingkungan kerja adalah sebesar 797 yang berada dalam kategori tinggi. Capaian dari indikator dan item terendah yaitu 109 dan yang tertinggi 156. Capaian tertinggi dengan skor sebesar 156. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang memiliki ketersediaan fasilitas yang baik sehingga karyawan mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Sedangkan capaian terendah dengan skor capaian 109. Meskipun berada pada capaian terendah tetapi karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang rata-rata memilih kategori setuju yang berarti dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai menunjang pelaksanaan tugas mereka.



Sumber : Data primer diolah (2024)

**Gambar 3.**

Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa skor total variabel Lingkungan Kerja (X2) berada pada kategori tinggi, hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

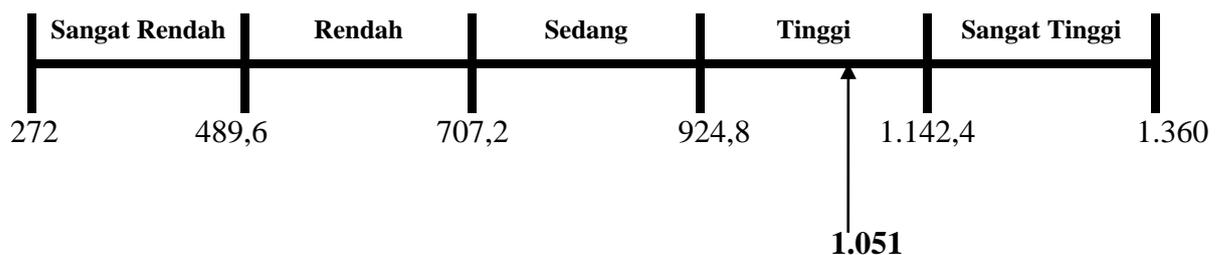
Variabel Kinerja Karyawan memiliki 8 item pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan yang terdapat pada lampiran, berikut hasil berupa tanggapan responden.

**Tabel 4**  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator/ Pertanyaan	Jawaban Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Kualitas Kerja</b>						<b>264</b>	<b>Tinggi</b>
Item 1	6	21	7	0	0	135	Tinggi
Item 2	8	20	3	0	0	129	Tinggi
<b>Kuantitas Kerja</b>						<b>246</b>	<b>Tinggi</b>
Item 3	6	15	13	0	0	129	Tinggi
Item 4	4	8	21	1	0	117	Tinggi
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						<b>265</b>	<b>Tinggi</b>
Item 5	9	22	3	0	0	142	Tinggi
Item 6	3	19	11	1	0	123	Tinggi
<b>Tanggung Jawab</b>						<b>276</b>	<b>Tinggi</b>
Item 7	9	18	7	0	0	138	Tinggi
Item 8	10	16	8	0	0	138	Tinggi
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>						<b>1.051</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas capaian nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 1.051 yang berada dalam kategori tinggi. Capaian indikator dan item terendah yaitu 117 dan tertinggi yaitu 142. Capaian tertinggi terdapat pada indikator pelaksanaan tugas dengan skor pencapaian sebesar 142. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi yang di tetapkan. Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan skor capaian 117, meskipun demikian indikator kualitas kerja tersebut memiliki kriteria baik. Ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas mereka dan mampu menjalankannya dengan efektif dan efisien.



Sumber : Data primer diolah (2024)

**Gambar 4.**  
Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa skor total variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori tinggi, yang berarti bahwa kinerja karyawan pada KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang secara umum sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja, berfungsi secara efektif dan berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja yang memuaskan pada KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 5.**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.974	6.819		2.049	.049
	Disiplin Kerja	.315	.148	.379	2.129	.041
	Lingkungan Kerja	.134	.241	.099	.558	.581

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2024)

Dari hasil analisis di atas model persamaan linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 13,974 + 0,315 X1 + 0,134 X2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 13,974 yang artinya apabila Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13,974 poin.
2. Koefisien regresi  $b_1 = 0,315$  artinya, apabila disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara lingkungan kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,315 poin.
3. Koefisien regresi  $b_2 = 0,134$  artinya, apabila lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,134 poin.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 6.**  
Hasil Uji T (Uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.974	6.819		2.049	.049
	Disiplin Kerja	.315	.148	.379	2.129	.041
	Lingkungan Kerja	.134	.241	.099	.558	.581

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa : a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( $H_1$ ), Karena  $t_{hitung} (2,129) > t_{tabel} (2,037)$  dan signifikan  $(0,041) < \alpha (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang. b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( $H_2$ ), Karena  $t_{hitung}$

$(0,558) < t_{\text{tabel}} (2,037)$  dan signifikansi  $0,581 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang.

### Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut merupakan tabel hasil uji simultan menggunakan SPSS 26.

**Tabel 7.**  
Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.780	2	30.390	3.491	.043 <sup>b</sup>
	Residual	269.837	31	8.704		
	Total	330.618	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karena  $F_{\text{hitung}} 3,491 > F_{\text{tabel}} 3,30$  dan signifikansinya  $0,043 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang.

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

Analisis determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut merupakan tabel uji koefisien determinasi :

**Tabel 8**  
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 <sup>a</sup>	.184	.131	2.95033

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

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji determinasi di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,131 berarti nilai koefisien determinasi adalah 13,1%, artinya bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13.1 % sedangkan sisanya sebesar 86,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,131 yang lebih mendekati nol menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam cabang Penfui Kupang relatif lemah.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian, maka ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan semuanya berada pada kategori tinggi..
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang.
4. Hasil uji simultan menunjukkan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang, namun berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) relatif lemah.

### Saran

Bagi KSP Credit Union Serviam Cabang Penfui Kupang, karyawan diharapkan untuk menggunakan manajemen waktu yang efektif terutama terkait kehadiran seperti datang dan pulang tepat waktu, dan mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang baik, serta diharapkan untuk tetap menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja yang ada agar tetap terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki judul yang sama serta melihat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas dan komitmen (Kasmir 2016). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh dari faktor-faktor tersebut.

### DAFTAR RUJUKAN

- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- Anoraga & Widiyanti. (2018). Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta: rineka cipta.
- Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat.
- Bari, R., Nursiani, N., Kurniawati, M., & Fanggidae, R. (2023). *PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU INDUK (ULTG) KUPANG. GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 17-30. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i1.10186>
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPF.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.

- Hasibuan, M. S. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. (Halaman 291).
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Widya Ananda
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. Rusdy A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2014, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *metodologi penelitian akuntansi*. Refika Aditama.