

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
ADMIN PERPUSTAKAAN JAKARTA DAN PUSAT DOKUMEN SASTRA HB JASSIN CIKINISyifa Khalisa Susmana¹, Aris Hidayat²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana
Informatikaskhalisasasyif@gmail.com

Abstract

Employee performance is a crucial factor in supporting the achievement of organizational goals, including in public service institutions such as libraries. At the Jakarta Library and HB Jassin Literary Documentation Center, Cikini, work discipline and the work environment of administrative staff still need to be improved, so it is important to understand how far these two factors affect employee performance. This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach involving statistical analysis was employed. The study population consisted of 114 administrative service employees, with a sample of 90 respondents determined using the Slovin formula with a 5% margin of error and simple random sampling. Data were collected through observation and questionnaires, then processed using IBM SPSS version 26. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-count } 4.040 > 1.98761$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$). Work environment also demonstrates a positive and significant influence ($t\text{-count } 5.641 > 1.98761$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F\text{-count } 20.089 > 3.10$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$), with a coefficient of determination of 31.6%, while the remaining 68.4% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Jakarta Library

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada instansi pelayanan publik seperti perpustakaan. Pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada karyawan admin masih perlu ditingkatkan sehingga penting untuk diketahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif dengan analisis statistik. Populasi penelitian berjumlah 114 karyawan administrasi pelayanan, dengan sampel sebanyak 90 responden yang ditetapkan melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik simple random sampling. Data dihimpun melalui observasi dan kuesioner, kemudian diolah menggunakan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung } 4,040 > 1,98761$; $\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Lingkungan kerja turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($t \text{ hitung } 5,641 > 1,98761$; $\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F \text{ hitung } 20,089 > 3,10$; $\text{sig. } 0,000$

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

< 0,05) dengan koefisien determinasi sebesar 31,6%, sedangkan 68,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berperan sebagai sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi (Astuti & Komala, 2026). Karyawan merupakan pelaksana utama setiap kegiatan yang dirancang organisasi sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan tersebut adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sebaliknya kinerja yang buruk dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi (Widha Simanjuntak et al., 2026). Menurut Hasibuan (dalam Nabillah Caraka & Azis, 2024), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, dan terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih tepat waktu, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, sedangkan rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat secara fisik maupun nonfisik yang menjadi tempat karyawan melakukan aktivitas kerjanya (Brasit et al., 2023). Menurut Mangkunegara (dalam Rifki Allamsyah, 2024), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tercapainya kinerja yang optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan kinerja dan membuat sistem kerja menjadi kurang efektif dan efisien.

Dalam konteks instansi pelayanan publik, perpustakaan merupakan organisasi yang menyediakan sarana konversi informasi dan budaya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan pengembangan ilmiah (Becham et al., 2025). Dalam menjalankan fungsinya, perpustakaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara optimal, khususnya pada bagian administrasi yang bertugas dalam pengelolaan data, pelayanan pengunjung, serta kelancaran operasional. Salah satu perpustakaan yang berperan dalam memberikan informasi kepada masyarakat adalah Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin yang berlokasi di kawasan Cikini, Jakarta Pusat. Unit pengelola ini bergerak di bidang layanan informasi, literasi, serta pelestarian karya sastra dan budaya, dengan kegiatan utama yang mencakup pengelolaan koleksi, layanan sirkulasi, serta penyediaan berbagai fasilitas layanan publik. Banyaknya aktivitas operasional tersebut menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang optimal agar seluruh kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

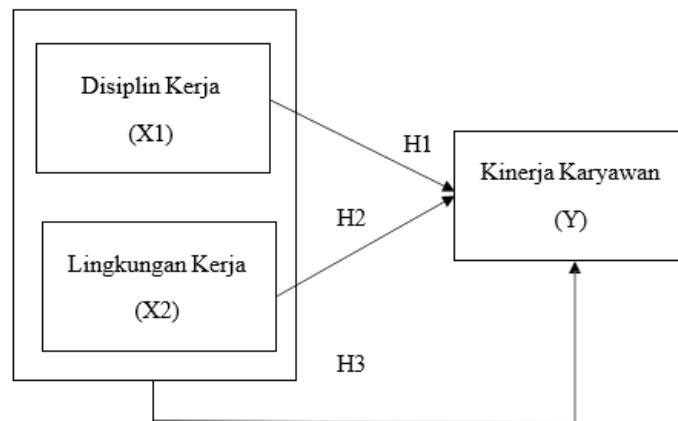
Berdasarkan hasil observasi awal serta informasi yang diperoleh dari pihak internal, penulis menilai bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja pada admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut terlihat pada aspek ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kenyamanan kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian Muchlisin dan Indirasari (2025) pada Depot Arsip Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan menunjukkan adanya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Penelitian Nabillah Caraka dan Azis (2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat. Penelitian Choirun Nisa et al. (2026) membuktikan bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan, sedangkan penelitian Rifki Allamsyah (2024) menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Armansyah (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, penelitian terdahulu tersebut dilakukan pada objek dan konteks yang berbeda. Penelitian Muchlisin dan Indirasari (2025), misalnya, dilakukan pada instansi kearsipan dengan karakteristik pekerjaan yang berfokus pada pengelolaan dokumen, sedangkan penelitian ini dilakukan pada lingkungan perpustakaan yang memiliki karakteristik pelayanan publik dan berfokus pada karyawan admin. Perbedaan objek dan konteks tersebut menjadi celah penelitian (*research gap*) yang mendasari penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor sumber daya manusia yang berperan dalam mendukung kinerja karyawan pada instansi tersebut.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini. Disiplin kerja dan lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. **H1 : Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y).** Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, dan komitmen dalam bekerja. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
2. **H2 : Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y).** Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. **H3 : Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y).** Disiplin kerja yang baik yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian:

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara tentang hubungan antarvariabel yang diteliti dan akan diuji melalui pengumpulan serta analisis data (Hamdani & Sa'diyah, 2025). Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_{01} : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini.

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini.

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_{03} : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini.

H₃ : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hipotesis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengolahan data numerik menggunakan analisis statistik. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini, yang berlokasi di Taman Ismail Marzuki, Jl. Cikini Raya No. 73, Kecamatan Menteng, Jakarta Pusat, pada bulan April sampai dengan Juni.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan administrasi pelayanan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin yang berjumlah 114 orang. Menurut Becham et al. (2025), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Karyawan administrasi dipilih karena memiliki peran langsung dalam mendukung kegiatan operasional, seperti pengelolaan data, pelayanan informasi, serta aktivitas administratif lainnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dari seluruh anggota populasi sehingga setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Gustiawan Nazara, 2026). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, yaitu:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2) = 114 / (1 + 114 \times 0,05^2) = 88,7 \approx 90$$

dengan n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan e adalah kesalahan yang masih ditoleransi sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, sampel penelitian berjumlah 90 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, artikel, dan sumber literatur lain yang relevan.

1. Kuesioner, digunakan sebagai instrumen utama penelitian, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Razali et al., 2023). Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden (Sugiyono, 2023).

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2023)

2. Observasi, dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi nyata di lingkungan Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan (Adinda Pratiwi et al., 2023).

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, dengan masing-masing variabel diukur menggunakan 10 pernyataan. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor menurut Soekidjo (dalam Nawir et al., 2024). Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan dimensi lingkungan kerja fisik dan nonfisik menurut Sedarmayanti (dalam Sarip, 2023), dengan indikator fisik berupa bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, dan keamanan menurut Siagian (dalam Ronal et al., 2020), serta indikator nonfisik berupa hubungan atasan dan bawahan serta hubungan antarkaryawan menurut Rahmawati (dalam Fatimah et al., 2021). Adapun variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab menurut Mangkunegara (dalam Armansyah, 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas (Mahkotawati et al., 2025), dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas (Hutagaol, 2025; Silalahi et al., 2024). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sianturi et al., 2025).

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 90 responden yang merupakan karyawan administrasi pelayanan Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 63 orang (70%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 18-25 tahun (51,1%), yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden termasuk kelompok usia produktif. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan sarjana (72,2%), sehingga diharapkan mampu memahami setiap pernyataan dalam kuesioner dengan baik.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	30,0%
	Perempuan	63	70,0%
Usia	18-25 tahun	46	51,1%
	26-35 tahun	38	42,2%
	36-45 tahun	6	6,7%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK sederajat	21	23,3%
	Diploma (D1/D2/D3)	4	4,4%
	Sarjana (S1/S2/S3)	65	72,2%
Total		90	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

3.2 Uji Kualitas Data

3.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total (*Pearson Product Moment*) dan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,2072 ($df = 90 - 2 = 88$; $\alpha = 0,05$). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Item	r hitung Disiplin Kerja (X_1)	r hitung Lingkungan Kerja (X_2)	r hitung Kinerja Karyawan (Y)	r tabel	Keterangan
1	0,674	0,618	0,605	0,2072	Valid
2	0,530	0,681	0,497	0,2072	Valid
3	0,559	0,630	0,629	0,2072	Valid
4	0,497	0,537	0,529	0,2072	Valid
5	0,623	0,658	0,493	0,2072	Valid
6	0,601	0,725	0,516	0,2072	Valid
7	0,630	0,542	0,485	0,2072	Valid
8	0,582	0,657	0,549	0,2072	Valid
9	0,517	0,557	0,594	0,2072	Valid
10	0,557	0,536	0,590	0,2072	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2072) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Forester et al., 2024).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,778	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,817	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,741	10	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,778, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,817, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,741. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

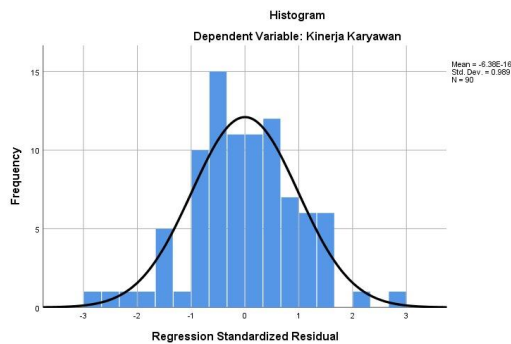
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, histogram, dan *Normal P-P Plot*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

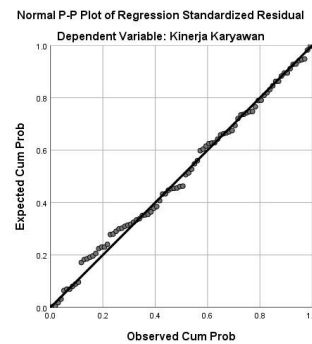
Uraian		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,44252344
Most Extreme Differences	Absolute	0,058
	Positive	0,049
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Histogram

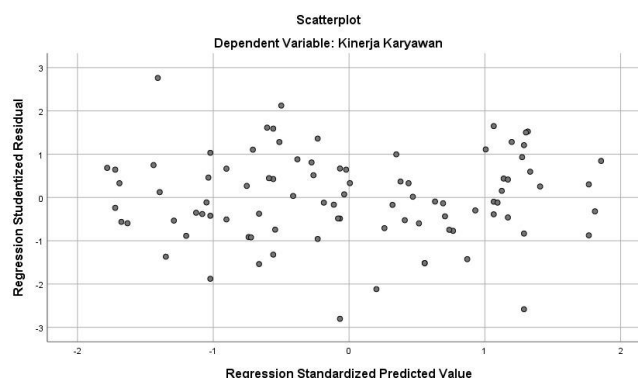


Gambar 3 Hasil Uji P-Plot

Berdasarkan hasil pengujian, histogram menunjukkan bahwa residual menyebar membentuk pola menyerupai kurva lonceng, dan grafik *Normal Probability Plot* (P-P Plot) menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan *scatterplot* antara nilai ZPRED dan SRESID serta Uji Glejser.



Gambar 4 Hasil Uji Scatterplot

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar nilai nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,098	2,291		1,352	0,180
Disiplin Kerja (X_1)	-0,001	0,062	-0,001	-0,011	0,991
Lingkungan Kerja (X_2)	0,012	0,058	0,026	0,204	0,839

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,991 > 0,05$ dan variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,839 > 0,05$. Kedua nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria tidak terjadi multikolinearitas apabila *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X_1)	0,869	1,150
Lingkungan Kerja (X_2)	0,869	1,150

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,869 (> 0,10) serta nilai VIF sebesar 1,150 (< 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen.

3.3.4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear, dengan melihat nilai signifikansi *Deviation from Linearity*. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

Hubungan	Linearity F	Sig.	Deviation from Linearity F	Sig.	Keterangan
X_1 terhadap Y	16,073	0,000	0,912	0,555	Linear
X_2 terhadap Y	31,785	0,000	0,994	0,475	Linear

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,555, sedangkan hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,475. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga kedua hubungan dinyatakan linear dan layak dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	t tabel	Sig.
Disiplin Kerja (X_1)	0,402	0,099	0,396	4,040	1,98761	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,461	0,082	0,515	5,641	1,98761	0,000

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji parsial variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,040, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,98761, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,641, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,98761, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{02} ditolak dan H_2 diterima.

3.4.2. Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Variabel independen berpengaruh secara simultan apabila F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	487,086	2	243,543	20,089	0,000
Residual	1054,736	87	12,123		
Total	1541,822	89			

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 20,089, sedangkan F tabel sebesar 3,10, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,562	0,316	0,300	3,48187

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,316 atau 31,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 31,6%, sedangkan sisanya sebesar 68,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif ($Beta \times Zero\text{-}order$), disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 9,54% ($0,241 \times 0,396$), sedangkan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 22,04% ($0,428 \times 0,515$), sehingga total kontribusi keduanya adalah 31,6%.

3.6 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,616	3,676		1,256	0,213
Disiplin Kerja (X_1)	0,244	0,097	0,241	2,530	0,013
Lingkungan Kerja (X_2)	0,383	0,085	0,428	4,504	0,000

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 4,616 + 0,244X_1 + 0,383X_2 + e$

1. Nilai konstanta sebesar 4,616 menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 4,616.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,244 dan bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,244 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,383 dan bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,383 satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja tetap.
4. Pada model regresi berganda, kedua koefisien juga signifikan (sig. 0,013 dan 0,000 < 0,05). Lingkungan Kerja memiliki pengaruh relatif lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan Disiplin Kerja berdasarkan nilai *Standardized Beta* sebesar 0,428 dibandingkan 0,241.

3.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,040 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98761 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan, sehingga karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nabillah Caraka dan Azis (2024), Choirun Nisa et al. (2026), serta Rifki Allamsyah (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,641 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98761 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_2 diterima. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti fasilitas, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan (Sedarmayanti dalam Sarip, 2023). Hasil ini sejalan dengan penelitian Ronal et al. (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Brasit et al.

(2023) pada dinas perpustakaan dan kearsipan. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian Armansyah (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan nilai *Standardized Beta*, lingkungan kerja (0,428) lebih dominan dibandingkan disiplin kerja (0,241), dengan sumbangan efektif masing-masing sebesar 22,04% dan 9,54%. Temuan ini sejalan dengan Nabillah Caraka dan Azis (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan disiplin kerja.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 20,089 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,316 berarti bahwa 31,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 68,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini mendukung penelitian Choirun Nisa et al. (2026) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Oleh karena itu, pihak perpustakaan perlu terus meningkatkan disiplin kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan dapat optimal.

4. Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Admin Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin Cikini. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,040 $> t$ tabel 1,98761 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,641 $> t$ tabel 1,98761 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *Standardized Beta* sebesar 0,428, lingkungan kerja merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,089 $> F$ tabel 3,10 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,316 atau 31,6% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 31,6%, sedangkan 68,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan bagi pihak perpustakaan untuk terus meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan mencapai hasil kerja yang optimal. Bagi karyawan, disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan, mematuhi peraturan yang berlaku, serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan karena masih terdapat faktor-faktor lain yang belum diteliti.

Referensi

- [1] Adinda Pratiwi, P., Mashalani, F., Maulia Hafizhah, Azra Batrisyia Sabrina, Nur Hapsi Harahap, & Deasy Yunita Siregar. (2023). Mengungkap Metode Observasi Yang Efektif

- Menurut Pra-Pengajar EFL. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(1), 133-149. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i1.877>
- [2] Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- [3] Astuti, P., & Komala, L. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(2), 813-826. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i2.8884>
- [4] Becham, D., Siregar, Z. M. E., & Hutagaol, A. S. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 312-325. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14720>
- [5] Brasit, N., Ririn Oktaviani, A., Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar, S., Pascasarjana Magister Manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar*.
- [6] Choirun Nisa, P., Mardiana, F., Wijaya Putra, U., & Author, C. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk. In *Bisnis, dan Sosial*) (Vol. 3, Number 4).
- [7] Fatimah, S., Hadi, S., Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Surabaya, U. (2021). *Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional* (Vol. 1, Number 1).
- [8] Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. In *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 4).
- [9] Gustiawan Nazara, R. (2026). Teknik Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 3(1), 214-225. <https://doi.org/10.62383/dilan.v3i1.2932>
- [10] Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, 2(2), 64-73. <https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93>
- [11] Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS. *Jurnal Padeagogik*, 8(2), 15-28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- [12] Mahkotawati, R., Rijanto, T., Wanarti Rusimamto, P., Sosial Emosional, P., Belajar, G., Belajar David Kolb, G., & Merdeka, K. (2025). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian: Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Siswa SMK* (Vol. 8, Number 2). <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- [13] Muchlisin, D., & Indirasari, I. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Depot Arsip Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan*. 4(03), 2828-3805. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v4i03.1699>
- [14] Nabillah Caraka, R., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, 1(2).
- [15] Nawir, Dr. M., Bachtiar, R., Afifah, S., & Lestari, A. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*.
- [16] Razali, G., Syamil, A., Uron Hurit, R., & Asman, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif by Agung Widhi Kurniawan*.

- [17] Rifki Allamsyah, M. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna.*
- [18] Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.*
- [19] Sarip, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada.*
- [20] Sianturi, T., Anggraini, S., Laisa, M., Deswan, U., Statistika, P., & Matematika, J. (2025). Analisis Regresi Linier Berganda. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(5), 435-445. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15691230>
- [21] Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Emaninta, N., Ginting, B., Girsang, A. B., Martin, M., Febriyansi, E., & Ompusunggu, P. (2024). Hasil Perhitungan Asumsi Klasik: Tentang Uji Autokorelasi, Normalitas, Dan Heterokedatisitas. In *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)* (Vol. 8, Number 12).
- [22] Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- [23] Widha Simanjuntak, R., Tanjung, M., Shafwan Koto, M., & Al Washliyah Sibolga, S. (2026). *EBISMA under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0).* <https://jurnal.devitara.or.id/index.php/bisnis>