

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADHARMA SARANA INFORMATIKA BEKASI

Dedek Dafva Ukiraningsyah¹, Shella Puspita Sari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ dafvaransyah@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02512@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and work environment on employee performance at PT. Swadharma Sarana Informatika both partially and simultaneously on the processing of empirical data from the distribution of questionnaires that have been carried out. The method used in this study is a quantitative method using a sampling technique of 80 respondents. In this study using data analysis techniques in the form of: validity testing, reliability testing, normality testing, classical assumption testing, quantitative testing and hypothesis testing. It can be seen that the results of the multiple linear regression equation obtained between $\hat{Y} = 7.416 + 0.410 (X1) + 0.397 (X2)$. This is evidenced by the results of the hypothesis test based on the simultaneous F value obtained $> F$ table or $(60.821 > 3.120)$, this is also strengthened by the significance < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. The results of the coefficient of determination test of the discipline variable (X1) and work environment (X2) have an influence of 61.2% on performance at PT. Swadharma Sarana Informatika. Thus H_0 is rejected H_a is accepted, it can be interpreted that there is a significant simultaneous influence between discipline (X1) work environment (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika baik secara parsial dan simultan pada pengolahan data empiris dari penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik penentuan sampel sebanyak 80 responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa : pengujian validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis. Dapat diketahui hasil persamaan regresi linier berganda yang di dapat antara $\hat{Y} = 7,416 + 0,410 (X1) + 0,397 (X2)$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis berdasarkan secara simultan yang diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(60,821 > 3,120)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Hasil uji koefisien determinasi variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 61,2% terhadap kinerja pada PT. Swadharma Sarana Informatika. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era digitalisasi 5.0 Di era digitalisasi yang semakin berkembang, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menghadapi tantangan dan peluang yang unik. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menjadi faktor-faktor penting yang saling berkaitan dan berpengaruh satu sama lain.

Perubahan cara kerja yang dipicu oleh digitalisasi, seperti adopsi model kerja hybrid atau remote, juga mempengaruhi disiplin kerja. Karyawan perlu memiliki tingkat disiplin yang tinggi untuk tetap produktif meskipun tidak berada di lingkungan kantor yang terstruktur kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah sangat penting dalam menjaga kinerja karyawan (Bessen, 2019).

Kinerja pada karyawan ialah suatu peningkatan yang harus dicapai dan suatu keberhasilan yang didapatkan oleh perusahaan yang merupakan bagian tanggung jawab dari organisasi, hal ini mengacu pada kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi dari sisi internal maupun eksternal. Agar kinerja dapat tercapai maka karyawan harus mengedepankan kedisiplinan dari segi pekerjaan kehadiran dan menaati peraturan - peraturan yang ada di perusahaan dan kemudian jika karyawan bisa menerapkan hal tersebut maka kinerja akan tercapai. Lalu yang dapat mempengaruhi kinerja selain disiplin ialah lingkungan kerja misal dari segi ruangan area tempat kerja dan memiliki hubungan antar sesama karyawan, bagaimana juga 2 hal ini memiliki kenyamanan bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dan tercapainya suatu target dan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan yang terpenting dari lingkungan kerja bagi karyawan adalah saling support antar rekan kerja baik secara individual atau organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin pada karyawan sangat berperan penting pada kinerja, terutama dalam segi absensi dan mematuhi peraturan – peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, Oleh karna itu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang optimal harus memperhatikan dari faktor disiplin karna jika

karyawan bekerja dengan disiplin maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan bisa mencapai target sesuai dengan perencanaan perusahaan. Selain disiplin faktor yang mendukung kinerja yang terpenting adalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, karna lingkungan juga sangat penting terutama bagi karyawan.

Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, Hal ini bisa dijelaskan karna dapat menciptakan kenyamanan dalam suatu ruangan baik antara atasan dengan bawahan dan sesama antar karyawan, Jika hal ini terjadi maka bekerja pun tidak merasa ada tekanan. Lalu faktor yang mendukung lingkungan kerja terasa aman dan nyaman adalah dari segi fasilitas dan peralatan kantor. Maka dari itu kinerja sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan karna 2 hal ini adalah keseimbangan yang harus dipertahankan untuk menjaga kredibilitas perusahaan.

PT. Swadharma Sarana Informatika adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengolahan uang rupiah (PJPUR) yang terkait dengan fisik uang rupiah, mencakup distribusi, pemrosesan, penyimpanan uang rupiah serta pengisian, pengambilan dan/ atau pemantauan kecukupan uang rupiah, beralamat Jl. Arteri JOOR No. 70 Jati melati – Pondok melati – Bekasi Jawa Barat 17446.

Berdasarkan observasi, pada PT Swadharma Sarana Informatika masih ada beberapa dari karyawan yang belum bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan belum bisa mendapatkan hasil maksimal terhadap kinerja yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan mulai dari tugas pekerjaan

Berdasarkan data, untuk menentukan hasil persen dengan cara jumlah tidak setuju dan setuju dibagi 25 responden lalu dikali 100% dan bisa diketahui pada bagian jenis pekerjaan yang menjawab tidak setuju adalah yang tertinggi sebanyak 88% dan yang menjawab setuju sebanyak 12%. Hal ini bisa dikatakan bahwa sebagian karyawan masih belum bisa memaksimalkan tanggung jawab menyelesaikan jenis pekerjaan yang diberikan. Lalu angka tertingginya disusul oleh indikator kualitas kerja yang menjawab tidak setuju sebanyak 68% lalu yang menjawab setuju 32%, hal ini bisa dikatakan bahwa karyawan secara

personal masih merasa kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan belum efektif ataupun efisien. Lalu bagian selanjutnya pada indikator ketepatan waktu kerja karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 64% dan yang menjawab setuju sebanyak 36%, hal ini bisa dikatakan bahwa karyawan sebagian masih belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Lalu pada bagian keterampilan kerja yang menjawab tidak setuju sebanyak 60% dan yang menjawab setuju sebanyak 40%, Hal ini bisa dikatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan yang khusus yang diberi oleh atasan karyawan belum dapat memaksimalkan keterampilannya, Lalu yang terakhir pada bagian proses kerja karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 52% dan yang menjawab setuju sebanyak 48%, Hal ini bisa dikatakan bahwa proses kerja karyawan dalam mengevaluasi pekerjaan cukup baik.

Dari penjelasan yang sudah diberikan maka hampir rata rata karyawan yang menjawab tidak setuju dalam kinerja sebanyak 68% dan yang setuju sebanyak 32%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa rata rata karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika masih ada beberapa masalah terkait kinerja dari berbagai aspek yang sudah dijelaskan di atas hal ini perlu ditingkatkan kembali kinerjanya dan sebagaimana perusahaan memperhatikan kinerja karyawannya sudah terjalan dengan baik atau belum. Perlu adanya evaluasi kinerja pada setiap karyawan untuk mengatasi permasalahan kinerja yang ada, selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah disiplin, karna hal ini berkaitan dengan kehadiran karyawan, peraturan perusahaan yang harus diikuti dan tanggung jawab, maka berdasarkan dari hasil pra survei bisa ditentukan bagaimana disiplin bisa mempengaruhi kinerja

Berdasarkan data untuk menentukan hasil persen dengan cara jumlah tidak setuju dan setuju dibagi 25 responden lalu dikali 100% dan bisa dilihat pada bagian indikator memanfaatkan waktu angka tertinggi yang menjawab tidak setuju sebanyak 88% dan menjawab setuju sebanyak 12%, hal ini bisa dikatakan bahwa memaksimalkan menyelesaikan pekerjaannya dalam memanfaatkan waktu. lalu pada bagian indikator peraturan yang ditetapkan perusahaan angka tertinggi yang menjawab tidak setuju 80% serta yang menjawab

setuju sebanyak 20%, Hal ini bisa dikatakan bahwa karyawan belum bisa sepenuhnya untuk mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan dalam hal jam istirahat dan jam pulang tidak tepat waktu, lalu pada bagian indikator bertanggung jawab angka tertinggi yang menjawab tidak setuju sebanyak 60% dan setuju 40%, hal ini bisa dikatakan bahwa sebagian karyawan belum bisa memaksimalkan menyelesaikan pekerjaannya. dan yang terakhir pada bagian indikator kehadiran angka tertinggi yang menjawab tidak setuju sebanyak 56% dan setuju 44%, hal ini bisa dikatakan bahwa sebagian karyawan masih ada yang tidak menjaga kehadirannya dalam bekerja.

Dari penjelasan yang sudah diberikan maka hampir rata rata karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 66% dan setuju 34% dalam tingkat disiplin hal ini bisa disimpulkan bahwa masalah yang ada di PT. Swadharma Sarana Informatika faktor tertingginya ialah memanfaatkan waktu pada karyawan untuk tercapainya target, hal ini perlu ditingkatkan kembali karna akan mempengaruhi kinerja serta tugas – tugas pekerjaan tidak bisa terselesaikan dengan baik.

Selanjutnya hal yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan ialah faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja ini bisa terbagi menjadi 2 bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, dari hal ini keterkaitan lingkungan kerja bisa di dapat dari fasilitas kantor, area kerja dalam ruangan dan hubungan antar sesama karyawan, maka bisa dijelaskan berdasarkan hasil pra survei bisa didapatkan hal apa saja yang terdapat pada lingkungan kerja mempengaruhi kinerja

Berdasarkan data, untuk menentukan hasil persen dengan cara, jumlah tidak setuju dan setuju dibagi 25 responden lalu dikali 100% dan bisa dilihat angka tertinggi yang menjawab tidak setuju pada bagian indikator suhu udara dan tempratur sebanyak 88% dan menjawab setuju sebanyak 12%, hal ini bisa dikatakan bahwa suhu ruangan pada area kerja masih belum baik sehingga dapat mengganggu karyawan pada saat bekerja, kemudian pada bagian indikator kebersihan angka tertinggi yang menjawab tidak setuju sebanyak 76% dan yang menjawab setuju sebanyak 24%, hal ini bisa dikatakan bahwa kebersihan dalam area kerja belum bisa terealisasi dengan baik dalam sudut – sudut ruangan, lalu pada bagian indikator

penerangan cahaya angka tertinggi yang menjawab tidak setuju sebanyak 60% dan yang menjawab setuju sebanyak 40%, hal ini bisa dikatakan bahwa pada penerangan dan cahaya di area sekitar ruang kerja masih ada beberapa ruangan yang cahaya tidak ada dan penerangan belum memadai sepenuhnya, lalu pada bagian indikator hubungan kerja antar karyawan angka tertinggi yang menjawab tidak setuju sebanyak 56% dan setuju sebanyak 44%, Hal ini bisa dikatakan bahwa sesama karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan sebagian tidak berjalan dengan baik dari komunikasi, lalu dari tingkat keamanan yang menjawab tidak setuju sebanyak 20% dan setuju 80%, keamanan di sekitar kantor sudah terjaga dengan baik. Rata rata pada semua indikator yang menjawab tidak setuju sebanyak 60% dan tidak setuju 40%.

Dari penjelasan yang sudah diberikan maka hampir rata rata karyawan tidak setuju dalam tingkat lingkungan kerja dan ada beberapa setuju. Hal ini bisa disimpulkan bahwa permasalahan yang ada di PT.Swadharma Sarana Informatika meliputi suhu udara, kebersihan, penerangan cahaya, dan hubungan antar rekan kerja masih kurang baik dalam lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerja sedangkan, dan hal ini perlu perusahaan merealisasikan tentang apa saja kekurangan yang ada di kantor, dan perlu adanya peningkatan kembali untuk faktor lingkungan kerja. Namun tidak berdasarkan data pra survei saja lingkungan kerja yang di dapat, berdasarkan observasi telah mengumpulkan beberapa data fasilitas

2. TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam sebuah perusahaan manajemen digunakan sebagai alat untuk mencapai sebuah tujuan yang di inginkan oleh sebuah perusahaan dengan adanya manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan kerja sama akan terjalin dengan adanya manajemen dan bersifat keterkaitan satu sama lain yang jika ada salah satu unsur didalam manajemen tersebut maka fungsi manajemen tersebut tidak akan berjalan dengan optimal. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur, bahwa manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Manajemen juga dilihat sebagai ilmu yang

mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut.

Menurut Farida dalam (Sumual, 2024) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hery dalam (Sumual, 2024) manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

(Devita Sari dkk., 2023) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial.

(Damanik, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Surianta dkk., 2020) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sdm untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dalam istilahnya kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Huda & Sitorus, 2022) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama

periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

(Sumidartiny & Ningsih, 2024) kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang diciptakan karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

(Suryani, 2024) kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

(Manalu, 2021) Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto dalam (Jopanda, 2019) Disiplin kerja dapat di definisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2017:87) Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling untuk menegakkan disiplin kerja. (Febriyanti, 2020).

Menurut Nitisemito dalam Mahmudah (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan (Nopinda dkk., 2022)

Menurut Ahyari dalam Mahmudah (2019:56) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja (Amri, 2022).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya (Hakiki dkk., 2023).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2019:168) berpendapat instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Hakiki dkk., 2023). Maka dari itu berdasarkan definisi diatas bisa disimpulkan bahwa reliabel itu ialah ketika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran pada kelompok subjek memperoleh hasil yang sama dan belum berubah.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2021:196), uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak (Indaryanti, 2019)

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021:157), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Gadafi, 2024). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji atau mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas

4) Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:147), uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Karyawan tidak selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	0.2672	0.2199	Valid
2.	Karyawan belum mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	0.6205	0.2199	Valid
3.	Karyawan tidak selalu berusaha menanggung tempat kerja selama jam kerja	0.4420	0.2199	Valid
4.	Karyawan belum melaksanakan sepenuhnya tugas dengan baik dan sesuai aturan	0.6002	0.2199	Valid
5.	Karyawan tidak selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang tepat	0.4786	0.2199	Valid
6.	Karyawan tidak selalu dapat lembur untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	0.5702	0.2199	Valid
7.	Karyawan belum bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah ditugaskan	0.3927	0.2199	Valid
8.	Karyawan belum bisa bekerja sesuai dengan rencana	0.5802	0.2199	Valid
9.	Karyawan tidak selalu hadir dari pekerjaan tepat waktu	0.4062	0.2199	Valid
10.	Karyawan tidak selalu melakukan absensi pada saat jam datang dan pulang bekerja	0.3709	0.2199	Valid

(Sumber: Data diolah spss versi 26, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, data variabel disiplin (X1) diperoleh r hitung > r tabel (0.2199), maka dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Lingkungan (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pencahayaannya di tempat kerja masih belum membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.3322	0.2199	Valid
2.	Jumlah sumber cahaya yang terpasang di ruang kerja karyawan belum memadai	0.4566	0.2199	Valid
3.	Suhu udara dalam ruangan kerja belum terjaga dengan baik	0.5182	0.2199	Valid
4.	Suhu ruangan belum sesuai dapat membuat karyawan sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.5829	0.2199	Valid
5.	Kebersihan di ruang kerja masih ada yang belum terjaga dengan baik sehingga menciptakan ketidaknyamanan pada karyawan	0.4810	0.2199	Valid
6.	Ketersediaan sarana dan prasarana kebersihan di tempat kerja masih belum terpenuhi dengan baik	0.5625	0.2199	Valid
7.	Keberadaan petugas keamanan di kantortidak selalu membuat karyawan merasa lebih aman dalam bekerja	0.5353	0.2199	Valid
8.	Keamanan secara prosedur di ruang kerja masih belum tersampaikan	0.6541	0.2199	Valid
9.	Karyawan tidak selalu memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0.5419	0.2199	Valid
10.	Karyawan tidak saling memberikan dukungan dalam tugas untuk menyelesaikan pekerjaan	0.5773	0.2199	Valid

(Sumber: Data diolah spss versi 26, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, data variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh r hitung > r tabel (0.2199), maka dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan	0.3679	0.2199	Valid
2.	Karyawan tidak memperhatikan langkah – langkah dalam proses menyelesaikan tugas pekerjaan	0.6096	0.2199	Valid
3.	Karyawan tidak selalu tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang diberikan	0.3070	0.2199	Valid
4.	Karyawan belum bisa menyelesaikan jika ada kesalahan dalam jenis pekerjaan	0.7059	0.2199	Valid
5.	Karyawan tidak selalu memastikan kembali secara teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0.4491	0.2199	Valid
6.	Karyawan belum merasa puas dengan kualitas kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0.4554	0.2199	Valid
7.	Karyawan tidak memperhatikan batas waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0.3486	0.2199	Valid
8.	Karyawan belum bisa menyelesaikan tugas pekerjaan dengan rentan waktu yang ditentukan	0.6694	0.2199	Valid
9.	Karyawan tidak selalu menggunakan keterampilan khusus dalam tingkat kesulitan tugas pekerjaan yang diberikan	0.4937	0.2199	Valid
10.	Karyawan belum mampu beradaptasi pada perubahan prosedur baru dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0.5891	0.2199	Valid

(Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, data variabel kinerja (Y) diperoleh r hitung > r tabel (0.2199), maka dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,667	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,709	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,675	0,600	Reliabel

(Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, Variabel disiplin (X1) dengan cronbatch alpha 0,667 > 0,600 sedangkan lingkungan kerja (X2) dengan cronbatch alpha 0,709 > 0,600 dan kinerja (Y1) 0,675 > 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari 3 variabel tersebut memiliki nilai

diatas cronbatch alpha 0,600 dan dapat dikatakan reliabel

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53772503
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.041
	Negative	-.041
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas memperoleh nilai signifikasi 0,200 > 0,050 maka dapat disimpulkan artinya variabel residual berdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.416	2.545			2.914	.005		
Disiplin	.410	.131	.404		3.137	.002	.304	3.289
Lingkungan Kerja	.397	.124	.414		3.214	.002	.304	3.289

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas bisa dikatakan bahwa nilai tolerance yang diperoleh pada variabel disiplin sebesar 0,304 dan nilai tolerance yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,304. dan nilai dari kedua variabel tersebut dapat dikatakan lebih dari 0,1. Sedangkan nilai variance inflation factor (VIF) yang diperoleh pada variabel disiplin sebesar 3,289 dan nilai variance inflation factor (VIF) yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,289 dan nilai dari kedua variabel tersebut dapat dikatakan kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,955	1,536		2,574	,012
Disiplin	-.093	,079	-.242	-1,183	,240
Lingkungan Kerja	,058	,075	,160	,780	,438

a. Dependent Variable: Abs_RES

(Sumber: Data diolah spss versi 26, 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa glejser test model nilai signifikasi yang diperoleh variabel disiplin (X1) sebesar 0,240 dan nilai signifikasi yang diperoleh variabel lingkungan kinerja (X2) sebesar 0,438 yang dimana kedua variabel tersebut memperoleh nilai yang signifikasi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa regression model pada data ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 ^a	,612	,602	3,583	2,166

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah spss versi 26, 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,166 yang berarti berada pada kriteria 1,550 – 2,460 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak ada autokorelasi.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,195	2,629		3,498	,001
Disiplin	,760	,076	,749	9,971	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah spss versi 26, 2024)

- a) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 9,195 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 9,195.

- b) Nilai koefisien regresi variabel X (disiplin) adalah 0,760 bernilai positif sehingga jika disiplin mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,760

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Regresi Berganda Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,416	2,545		2,914	,005
Disiplin	,410	,131	,404	3,137	,002
Lingkungan Kerja	,397	,124	,414	3,214	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah spss versi 26, 2024)

- a) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 7,416 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 7,416
- b) Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X1) adalah 0,410 bernilai positif sehingga jika disiplin mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,410
- c) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,397 bernilai positif sehingga jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,397

6) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Koefesien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	,749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja	Pearson Correlation	,749 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	80
		N	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: Data diolah spss versi 26, 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai koefesien korelasi sebesar 0,749 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefesien korelasi 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.750 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja	Pearson Correlation	.750 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 (Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,750 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.783 ^a	.612	.602	3.58337	.612	60.821	2	77		.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin
 (Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,783 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.749 ^a	.560	.555	3.792	.560	99.424	1	78		.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin
 (Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0,560 x 100% = 56% maka dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. 26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.750 ^a	.563	.557	3.781	.563	100.42	1	78		.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 (Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0,563 x 100% = 56,3% maka dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.783 ^a	.612	.602	3.58337	.612	60.821	2	77		.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin
 (Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0,612 x 100% = 61,2% maka dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61,2% dan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	9.195	2.629		3.498	.001
	Disiplin	.760	.076	.749	9.971	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 (Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,971 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.207	2.516		4.057	.000
Lingkungan Kerja	.720	.072	.750	10.021	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung t tabel (10,021 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima dapat diartikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1561.963	2	780.982	60.821	.000 ^b
Residual	988.724	77	12.841		
Total	2550.688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

(Sumber: Data diolah spss versi 26. 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (60,821 > 3,120), Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak Ha diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan yang sudah dijelaskan sebelumnya pada uraian setiap bab maka dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada persamaan regresi $\hat{Y} = 9,195 + 0,760 X1$ serta nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,749 maka kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 56% dan pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,971 > 1,990). Dengan demikian maka

H0 ditolak dan Ha diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada persamaan regresi $\hat{Y} = 10,207 + 0,720 X2$ serta nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,750 maka kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 56,3% dan pada pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung t tabel (10,021 > 1,990). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima dapat diartikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 7,416 + 0,410 (X1) + 0,397$ serta nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,783 maka variabel disiplin dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,612 x 100% = 61,2% maka dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61,2% dan pada hasil pengujian hipotesis uji F, nilai F hitung > F tabel atau (60,821 > 3,120). Dengan demikian maka Ho ditolak Ha diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2).
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen (Cetakan Pertama). Ae Publishing.
- Adrea, S. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Report Lag Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020. Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing, 9(2), 14–30. <https://doi.org/10.55963/Jraa.V9i2.463>

- [4] Ahmad. (2024). Buku Ajar Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum (Cetakan Pertama). Sonpedia Publishing Indonesia .
- [5] Alftrianti, M., & Setyanto, E. (2023). Di Kota Bandung. Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan, 1. <https://Pajakku.Com>
- [6] Amri, S. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen (Cetakan Pertama). Seval Literindo Kreasi.
- [7] Astuti, I. Y. (2021). Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Cetakan Pertama). Nasya Expanding Management .
- [8] Bessen. (2019). Perubahan Kinerja Dalam Digitalisasi.
- [9] Bina, U., Gorontalo, T., Rianda, S., & Winarno, A. (T.T.). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik.
- [10] Damanik, M. (2021). Admin-Dinasti,+Jmpis+Vol+2+Iss+1,+Mariana+Dam anik. Jurnal Manejemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial.
- [11] Damayanti, S., & Octaviani, I. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang. Dalam Jurnal Konsisten (Vol. 1, Nomor 1). Bulan.
- [12] Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. . Jimf Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3.
- [13] Devita Sari, H., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., Mahardhika, S., Ahmad Yani No, J., Gayungan, K., Sby, K., & Timur, J. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum (Blu) Pusat Veteriner Farma. Journal On Education, 05(04).
- [14] Ekobis, J., Ekonomi, K., Bisnis, D., Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., Welly, K., & Permana, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. 6(2).
- [15] Fauziyah, S., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation, 2(4).
- [16] Febriyanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Dalam Jurnal Ekbang (Vol. 3, Nomor 1).
- [17] Gadafi, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Asli Daerah (Pad) Sub Sektor Pariwisata Di Kabupaten Lombok Utara Tahun 2015-2022. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- [18] Hakiki, O. R., Robith Setiana, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Mubarokiyah, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. Cetak) Journal Of Innovation Research And Knowledge, 2(8).
- [19] Hasyim, W. (2020). Analisis Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Melalui Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja.
- [20] Huda, S. N., & Sitorus, G. (2022). Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah (Vol. 8, Nomor 1).
- [21] Indaryanti, S. A. A. (2019). Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Penggunaan E-Filing Dengan Sosialisasi Perpajakan Sebagai Variabel Moderasi Pada Wajib Pajak Guru Dan Karyawan Tk-Sd-Smp-Smk Strada Budi Luhur. Jurnal Akuntansi , 8.
- [22] Islamia, A. A., & Dedi Aringga, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. Neraca Manajemen, Ekonomi, 4. <https://Doi.Org/10.8734/Mnmae.V1i2.359>
- [23] Jenita, N. K. S. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Jurnal Emas.
- [24] Johan, T. A., Saragih, A. A., Fitriano ; Johan, J., Saragoh, T. N., & Fitriano, A. (2021). Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi. Dalam Jurnal Sosek (Vol. 2, Nomor 2).