

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FAJAR MITRA KRIDA ABADI KEBAYORAN BARU JAKARTA SELATAN

Dwi Santoso¹, Muhammad Gandung²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ santoso2dwi@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen02020@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y). Based on the results of the analysis using SPSS version 27, the work environment variable (X1) partially has a significant influence on employee performance (Y) with a t value of 5.248, greater than the t table of 2.006, and a significance level of 0.011 (<0.05). The work discipline variable (X2) also shows a partially significant influence on employee performance (Y), with a calculated t of 3.490, greater than t tablet of 2.006, and a significance level of 0.000 (<0.05). Simultaneously, the work environment (X1) and work discipline (X2) have a significant influence on employee performance (Y) as shown by the results of multiple linear regression $Y=4.755+0.548(X1)+0.342(X2)$ $Y = 4.755 + 0.548(X_1) + 0.342(X_2)$. The calculated f value of 336.894 is greater than the table f of 3.17, so H_a is accepted. The correlation coefficient (R) of 0.210 and the adjusted coefficient of determination (R^2) of 0.013 indicate that the work environment and work discipline simultaneously contribute 80% to employee performance, while the remaining 20% is influenced by other variables not studied. This research concludes that either partially or simultaneously, the work environment and work discipline have a significant influence on improving employee performance at PT Fajar Mitra Krida Abadi.

Keywords: Work Stress, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 27, variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 5,248, lebih besar dari t tabel sebesar 2,006, serta tingkat signifikansi 0,011 (<0,05). Variabel disiplin kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan t hitung sebesar 3,490, lebih besar dari t tabel sebesar 2,006, dan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Secara simultan, lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil regresi linier berganda $Y=4,755+0,548(X1)+0,342(X2)$ $Y = 4,755 + 0,548(X_1) + 0,342(X_2)$. Nilai f hitung sebesar 336,894 lebih besar dari f tabel sebesar 3,17, sehingga H_a diterima. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,210 dan koefisien determinasi (R^2) yang telah disesuaikan sebesar 0,013 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan menyumbang 80% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini

menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, di PT Fajar Mitra Krida Abadi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Yang merupakan sekelompok individu yang bekerja sama dalam sebuah organisasi dan tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi sepenuhnya dilakukan oleh manusia.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat lah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan Sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan

maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Penelitian kali ini, peneliti mengangkat variabel X1 yaitu stres kerja, menurut Handoko T dalam bukunya (2001: 200) “ stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara menurut Spielberger, Charles D. (2003 ; 6) menyebutkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.”

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus-kasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres kerja dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya. Maka dari itu pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah . pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena terlalu berat.

Di bawah ini saya lampirkan data hasil survey atau wawancara yang menunjukkan stres kerja karyawan pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Kebayoran Baru Jakarta Selatan

Tabel 1. 1
 Hasil Kuesioner Pra-Survey Stres Kerja pada PT Fajar Mitra Krida Abadi Tahun 2023

No.	PERNYATAAN	Jawaban				Jumlah
		Setuju		Tidak Setuju		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Saya merasa khawatir tertinggal pekerjaan saya	55	88%	10	15%	65
2	Saya merasa gelisah dan mudah panik dalam bekerja	47	72%	40	62%	65
3	Saya merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	45	69%	15	23%	65
4	Saya merasa frustasi dengan pekerjaan saya	56	86%	9	14%	65
5	Saya merasa cemas untuk fokus pada pekerjaan saya	29	45%	31	48%	65
6	Saya merasa masalah pribadi dan bertanggung jawab bekerja	43	66%	17	26%	65
7	Saya merasa tidak dan merasa baik secara fisik maupun mental	37	57%	23	35%	65
8	Saya merasa sulit untuk tidur di malam hari	25	38%	35	54%	65
9	Saya merasa kehilangan minat pada pekerjaan saya	54	83%	11	17%	65
10	Saya merasa kesehatan saya menurun karena pekerjaan saya	33	51%	27	42%	65
	Jumlah-rata-rata	42,4	65,2%	23,8	36,6%	65

Sumber: Hasil Pra-Survey Stres Kerja karyawan pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa 55 orang atau 85% jumlah responden menjawab “Setuju” pada indikator kekhawatiran, di karena-kan dari masalah yang di temukan di lapangan banyaknya tuntutan pekerjaan yang begitu banyak dari perusahaan sehingga struktur pekerjaan yang sudah ditetapkan menjadi tidak terlaksana dengan baik. 29 orang atau sekitar 45% jumlah responden menjawab “Setuju” pada indikator gelisah, itu disebabkan seiring berjalanya waktu peraturan peraturan baru yang yang di tetapkan secara terburu-buru dan mendadak. 45 orang atau sekitar 69% jumlah responden menjawab “setuju” pada indikator tekanan. Dari masalah yang di temukan perusahaan menuntut karyawan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai jam yang di tentukan oleh perusahaan. 33 orang atau sekitar 51% jumlah responden menjawab “ setuju ” pada indikator frustrasi, hasil survei ini menunjukkan bawa karyawan memiliki kesehatan yang menurun, di akibatkan jam istirahat dan makan siang cenderung lebih sedikit.

Selain variabel X1 peneliti juga mengangkat variabel X2 yaitu Disiplin kerja Hasibuan (2014:92) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi Perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Mangkunegara (2016:193), kedisiplinan harus di tegak kan dalam suatu organisasi Perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit Perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkat disiplin menjadi bagian yang terpenting dalam manajemen.

Berdasarkan definisi- definisi tersebut, peneliti melihat pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering terjadi kendala dalam sebuah Perusahaan, rendahnya tingkat kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil survey yang saya lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi di mana di saat Perusahaan sedang mengadakan program kinerja yang berdaya guna namun justru menunjukan trend

yang kurang baik pelayanan yang prima belum berjalan sebagaimana mestinya.

Tabel 1.2
 Hasil Kuesioner Pra-Survey Disiplin kerja pada PT. Fajar Mitra Krida
 Abadi Tahun 2023

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
		setuju		Tidak setuju		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Saya memahami dengan jelas tujuan dan target kerja yang di berikan kepada saya.	45	69%	20	31%	65
2	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan dan target kerja.	60	92%	5	8%	65
3	Saya mendapatkan pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja secara berkala.	58	89%	7	11%	65
4	Pemimpin yang memiliki sifat disiplin dalam bekerja.	35	54%	30	46%	65
5	Pemimpin yang memberikan contoh atau teladan yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan.	55	85%	15	23%	65
6	Saya termotivasi untuk disiplin dalam bekerja karena melihat keteladanan pemimpin.	40	62%	25	38%	65
7	Penerapan peraturan dan sanksi di perusahaan yang adil.	45	69%	25	38%	65
8	Perusahaan saya adil dalam memberikan penghargaan dan reward kepada karyawan.	25	38%	35	54%	65
9	Saya merasa di perlakukan dengan adil oleh perusahaan.	30	46%	35	54%	65
10	Perusahaan saya tegas dalam menegakkan peraturan dan sanksi yang berlaku.	33	51%	27	42%	65
Rata-rata		42,6	65,5%	22,4	34,5%	65

Sumber: Hasil Pra Survey Kinerja karyawan pada PT. Fajar mitra krida abadi

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 60 orang atau 92% jumlah responden menjawab “Setuju” pada indikator tujuan dan kemampuan, ini di karna kan banyaknya karyawan yang memiliki pengalaman yang banyak. 55 orang atau sekitar 85% jumlah responden menjawab “Setuju” pada indikator keteladanan pemimpin, itu dapat di lihat dari seorang pemimpin yang selalu berbaur kepada karyawannya dan memberikan pengarahan langsung ke karyawan. 45 orang atau sekitar 69% jumlah responden menjawab “setuju” pada indikator keadilan, ini dapat dilihat dari manajemen perusahaan yang memberi sanksi tegas terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dati prosedur perusahaan. 30 orang atau 46% jumlah responden menjawab “setuju” pada indikator sanksi hukuman, perusahaan sangat tegas bila karyawan melakukan kesalahan fatal yang dapat merugikan atau merusak citra perusahaan. 33 orang atau sekitar 51% jumlah responden menjawab “setuju” pada indikator ketegasan, dengan adanya sanksi yang tegas itu akan membuat karyawan menjadi lebih disiplin.

Selain X1 Stres Kerja dan X2 Disiplin Kerja Peneliti juga mengangkat Variabel Y yaitu kinerja

karyawan. Prawirosentono (2015:87) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka Upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di percayai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Berdasarkan Nawawi dengan Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

mempunyai kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya

Tabel 1.3

Data Kinerja Karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi Kobayoran Baru
Jakarta selatan periode 2019-2023

NO	Tahun	Penilaian Kinerja	Kriteria
1	2019	90%	Sangat Baik
2	2020	89%	Sangat Baik
3	2021	90%	Sangat Baik
4	2022	85%	Baik
5	2023	81%	Baik

Sumber data : PT Fajar Mitra Krida Abadi

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat di deskripsikan pada penilaian kinerja mengalami penurunan yang terjadi pada tahun 2022-2023, ini menunjukkan adanya masalah yang mengakibatkan penurunan kinerja. peneliti mengasumsikan bahwa hal tersebut disebabkan oleh stres kerja dan disiplin kerja yang berubah di PT Fajar Mitra Krida Abadi Kobayoran Baru Jakarta Selatan.

Dalam meningkatkan produktivitas Perusahaan di pengaruhi oleh kinerja karyawan, di mana kinerja karyawan sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor. seperti lingkungan kerja yang di ciptakan sesama karyawan dan disiplin kerja itu sendiri sebagai rasa tanggung jawab kepada Perusahaan tempat mereka bekerja yang memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang di berikan karyawan kepada Perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Banyak definisi yang telah diberikan oleh para ahli terhadap istilah manajemen ini. Menurut Firmansyah (2018:4) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Dalam proses untuk mendapatkan keuntungan, perusahaan membutuhkan strategi yang dapat digunakan untuk memenangkan persaingan bisnis. Strategi utama diantaranya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan, yang disebut sebagai sumber daya manusia.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap

produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi- kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang

baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182)

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2014:211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:130) “Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki koefisien bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.”

b. Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi

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 (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2017:105-106) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain dengan uji korelasi spearman’s rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi (visual), uji park, dan uji glejser. Penulis dalam melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik regresi (visual).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

c. Analisis Regresi Linier

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan ignifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2017:55) berpendapat “metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

d. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidak hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan pengaruh yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya pengaruh antara dua variabel tersebut

e. Koefisien Determinasi

Sugiyono (2016:231) mengemukakan “Dalam analisis koefisien korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2).

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Nomor Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.707	0,244	Valid
X1.2	0.799	0,244	Valid
X1.3	0.899	0,244	Valid
X1.4	0.698	0,244	Valid
X1.5	0.818	0,244	Valid
X1.6	0.665	0,244	Valid
X1.7	0.742	0,244	Valid
X1.8	0.663	0,244	Valid
X1.9	0.757	0,244	Valid
X1.10	0.612	0,244	Valid
X1.11	0.713	0,244	Valid
X1.12	0.627	0,244	Valid

Sumber data : output data pengolahan SPSS 27(2024)

Tabel 4.8 diatas terlihat bahwa semua pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan tingkat signifikasinya $< 0,05$. Hal ini berarti menyatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner ini

Tabel 4. 9
 Uji Validitas Disiplin Kerja

Nomor Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.659	0,244	Valid
X2.2	0.606	0,244	Valid
X2.3	0.509	0,244	Valid
X2.4	0.538	0,244	Valid
X2.5	0.613	0,244	Valid
X2.6	0.509	0,244	Valid
X2.7	0.619	0,244	Valid
X2.8	0.574	0,244	Valid
X2.9	0.620	0,244	Valid
X2.10	0.755	0,244	Valid
X2.11	0.666	0,244	Valid
X2.12	0.606	0,244	Valid

Sumber data : output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Tabel 4.9 diatas terlihat bahwa semua pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan tingkat signifikasinya $< 0,05$. Hal ini berarti menyatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner ini

Tabel 4. 10
 Uji Validitas Kinerja

Nomer Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.707	0,244	Valid
Y2	0.799	0,244	Valid
Y3	0.899	0,244	Valid
Y4	0.698	0,244	Valid
Y5	0.818	0,244	Valid
Y6	0.665	0,244	Valid
Y7	0.742	0,244	Valid
Y8	0.663	0,244	Valid
Y9	0.757	0,244	Valid
Y10	0.612	0,244	Valid
Y11	0.713	0,244	Valid
Y12	0.627	0,244	Valid

Sumber data : output data pengolahan SPSS 27 (2024)

b. Uji Reliabilitas

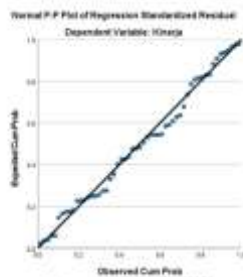
Tabel 4. 11
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan	0,244	0,712	Reliabel
Disiplin	0,244	0,766	Reliabel
Kinerja	0,244	0,750	Reliabel

Sumber Data : Output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas Variabel Lingkungan sebesar 0,712 kemudian Variabel Disiplin 0,766 dan Variabel Kinerja 0,750. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

c. Uji Normalitas



Sumber data : output data SPSS 27

Gambar 4. 2

Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian gambar P-Plot tersebut menunjukkan bahwa model regresi banyak dipakai memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4. 12

Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Univariate
Normal		.917
Skewed		.083
Leptokurtik		.083
Platikurtik		.083
Asimetris		.083
Simetris		.083
Normal		.917
Skewed		.083
Leptokurtik		.083
Platikurtik		.083
Asimetris		.083
Simetris		.917

Sumber data : output data pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.245	6.994		4.910	.001		
	lingkungan (X1)	.003	.111	.000	.470	.634	.998	1.002
	disiplin kerja (X2)	.181	.113	.199	1.586	.115	.898	1.082

Sumber Data : Output Pengolah data SPSS 27 (2024)

Dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13, diketahui nilai VIF (*variance inflation factor*) kedua variabel independen yaitu variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1.002 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,998 serta variabel disiplin memiliki nilai VIF sebesar 1.002 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,998. Dari kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5 dan nilai *tolerance* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,5 maka disimpulkan bahwa dari kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas antara stres kerja dan disiplin kerja

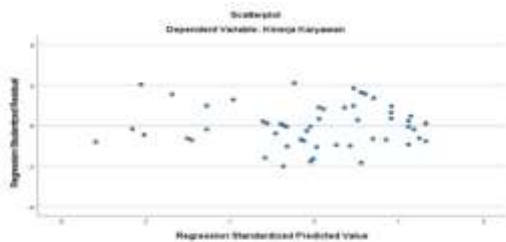
e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14
 Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	-1.988	3.675		-.538	.594	
	lingkungan (X1)	.077	.009	.164	1.307	.196	
	disiplin kerja (X2)	.016	.000	.032	-.294	.800	

Sumber data : output pengolahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,800 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,749 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber data : output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola- pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

f. Uji Autokorealsi

Tabel 4.15

Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.210 ^a	.044	.013	2.605

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X2), stres kerja (X1)
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber data : output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di dapat hasil dari nilai Uji Autokorelasi Durbin-Watson sebesar 2,605. Kemudian di bandingkan dengan nilai d_l , d_u , $4-d_l$ serta $4-d_u$

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16

Regresi Linear Sederhana Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.057	1	2.057	.296	.589 ^b
	Residual	438.189	63	6.955		
	Total	440.246	64			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), stres kerja

Sumber data : output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Kesimpulan dari output pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai F_{hitung} 0,296 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.17
 Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.834	1	17.834	2.660	.108 ^b
	Residual	422.412	63	6.705		
	Total	440.246	64			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber data : Output data pengolahan SPSS (2024)

Kesimpulan dari output pada tabel 4.17 diketahui bahwa nilai F_{hitung} 2,660 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.18

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	4.775	3.789		.214
	X1	.685	.394	.528	<.001
	X2	.675	.098	.951	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : output data pengolahan SPSS (2024)

Nilai *Constant* sebesar 4.775 artinya menunjukkan bahwa ketika variabel-variabel *independent* (Lingkungan dan Disiplin) diasumsikan konstan, maka variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 4.775

Koefisien variabel Lingkungan (X1) sebesar 0,685 berarti setiap kenaikan variabel Lingkungan sebesar 1 poin, maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,675

Koefisien variabel disiplin (X2) sebesar 0,675 berarti setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1 poin, maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,675

h. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.19

Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		stres kerja	kinerja karyawan
stres kerja	Pearson Correlation	1	.760
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	65	65
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	65	65

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

Sumber data : Output data Pengolahan SPSS 27(2024)

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan tabel 4.19 hasil *output* nilai sig $0,001 < 0,05$ untuk variabel disiplin, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan terhadap kinerja

Tabel 4. 20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		
		disiplin kerja
disiplin kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	< .001
	N	65
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	< .001
	N	65

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

Sumber data : output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan tabel 4.20 hasil *output* nilai sig $0,001 < 0,05$ untuk variabel disiplin, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan terhadap kinerja.

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21
 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.753	.749	5.635

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data : output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil *output* data diatas korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen atau R sebesar 0,808. Hasil tabel diatas juga menunjukkan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,753 dan nilai koefisien yang sudah di sesuaikan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,749. Hal ini berarti 80% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi lingkungan dan disiplin. Sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

j. Uji Hipotesisi

Tabel 4. 22
 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.755	3.788		1.255	.214
	stress kerja (X1)	.548	.104	.528	5.248	<.001
	disiplin kerja (X2)	.342	.098	.351	3.490	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber data : output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Diketahui nilai $t_{hitung} 5,248 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai signifikan $0,011 > 0,05$ maka H_a di terima. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). (H_1) diterima

Diketahui nilai nilai $t_{hitung} 3,490 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_a di terima. Mekan bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). (H_2) diterima.

Tabel 4. 23
 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.894	2	168.447	56.770	<.001 ^b
	Residual	193.967	62	3.128		
	Total	530.862	64			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data : Output data pengolahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 336.894 > F_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja

5. KESIMPULAN

Penelitian di lakukan pada karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi, untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi.

- Hal ini di buktikan dengan hasil analisis perhitungan SPSS versi 27, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 5,248 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 65$ adalah sebesar 2,006. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5,248 > 2,006$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,011 yaitu berada di bawah 0,050 dengan demikian H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan (X1) terhadap Kinerja (Y).
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi. Hal ini di buktikan dengan hasil Berdasarkan hasil analisis perhitungan SPSS versi 27, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 3.490 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 65$ adalah sebesar 2,006. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3.490 > 2,006$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada dibawah 0,050 dengan demikian H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y).
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa terdapat lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} (1,428) > F_{tabel} (3,17)$ dengan signifikannya sebesar 0,000 yaitu di bawah 0,050.
- DAFTAR PUSTAKA**
- [1] Abdurllah, Prof. Ma'rurf. 2015. Mertoderlogi Pernerlitan Kurantitatiif. Yogyakarta: Aswaja Prersindo.
- [2] Asnawi, Merlani Angriani. 2019. Kinerrja Karyawan Perrserroan Terrbatas : Sturdi Kasurs Atas Perngarurh Fasilitas Kerrja Dan Karakteristik Perkerajaan. Gorontalo: Cv. Artha Samudra.
- [3] Azzurhri, Maria Urfia & Misbahurddin. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kaburpatern Pasurruran." Jurnal Erkonomi Dan Bisnis 1-10.
- [4] Derwi Purspita Sari, Imerlda Mergawati & Imam Herriyanto. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomerdia Nursantara Bagian Call Cernterr Terler Account Managernt(Tam) Terlkom Bandurng." Bisnis Dan Ipterk 31-44.
- [5] Dr. (Cand) Surhardi, S.Er., M.M. 2019. Pergantar Manajermern Dan Aplikasinya. Yogyakarta: Gava Merdia.
- [6] Dr. Erndi Sarwoko, S.Er., M.M. 2018. Analisis Statistik Mernggurnakan Spss 22. Malang: Merdia Nursa Crerativer.
- [7] Dr. Ir. Bernjamin Burkit, M.M. Dkk. 2017. Perngermbangan Surmberr Daya Manursia Terori, Dimernsi Perngurkurran Dan Implmermtasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir.
- [8] Dr. Kadir, M.Pd. 2015. Statistik Terrapan Konserp, Contoh Dan Analiss Data Derngan Program Spss/Lisrerl Dalam Pernerlitan. Jakarta: Rajawali Perrrs.
- [9] Ferrawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja." Agora Vol. 5, No.1 1-3.
- [10] Gandung, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Daar El Qolam Kota Serang. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 103-106.
- [11] Gandung, M., Ilham, N., & Widiyanti, S. D. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Desa Cicalengka Melalui Pelatihan Dan Penerapan Manajemen. Amanah Mengabdi, 1(1), 81-86.
- [12] Gandung, M., Sunarsi, D., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(13), 879-894.
- [13] Gracia, Akmalurdin & Burnga Astra. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bersar Perngermbangan Pernjamin Murtur Pendidikan Vokasi (Bbppmpv) Bisnis Dan

- Pariwisata." Jurnal Perrkursi: Permasaran, Kerurangan, Dan Surmberr Daya Manursia 473-480.
- [14] Herryanda, I P. A. Serptiawan & K.K. 2020. "Pengaruh Lingkurngan Kerrja Dan Disiplin Kerrja Terrhadap Kinerrja Karyawan." Jurnal Manajermern Dan Bisnis 174-184.
- [15] I Purtur Ader Andrer Payadnya, S.Pd., M.Pd. & I Gursti Agurng Ngurrah Trisna Jayantika, S.Pd., M.Pd. 2018. Panduran Pernerlitan Erksperimern Berserrta Analisis Statistik Derngan Spss. Yoyyakarta: Dererpublish.
- [16] K, Ercho Perrdana. 2016. Olah Data Skripsi Derngan Spss 22. Bangka Berliturng: Lab Kom Manajermern Fer Urbb.
- [17] Karmila, Murh. Ferrils &. 2022. "Mamurjur, Pengaruh Lingkurngan Kerrja Dan Disiplin Kerrjaterhadap Kinerrja Karyawanpt. Adira Dinamika Murli Financer Cabang." Jurnal Er-Burssinerrss Institut Terknologi Dan Bisnis Murhammadiyah Polerwali Mandar 31-38.
- [18] Kirana Vallernnia, Atik Atikah & Fitri Nurr Azijah. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerrja Terrhadap Kinerrja Karyawan (Sturdi Kasurs Pt.Sinar Sosro Rancaerkerk)." Er-Journal Erqurilibriurm Manajermern 39-49.
- [19] Mangkurnergara, Anwar Prabur. 2017. Manajermern Surmberr Daya Manursia Perrusahaan. Bandurng: Pt. Rermaja Rosdakarya.
- [20] Marnis, Priyono. 2008. Manajermern Surmberr Daya Manursia. Surrabaya: Zifatama Purblisherr.
- [21] Novia Rurth Silaern, Dkk. 2021. Kinerrja Karyawan. Bandurng: Widina Bhakti Perrrada.
- [22] Pamurlang, Tim Pernurlis Dan Pernyursurn Urniverrsitass. 2021. Perdoman Turgas Akhir Fakurltas Erkonomi Dan Bisnis. Tangerrang Serlatan: Urnpam Prerrss.
- [23] Pramersti, Gerturt. 2014. Kurpas Turntas Data Pernerlitan Derngan Spss 22. Jakarta: Pt. Erlerrx Merdia Kompurtindo.
- [24] Primad, Jerli Nata Liyas & Rerza. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerrja Terrhadap Kinerrja Karyawan Pada Bank Perrkrerditan Rakyat." Jurnal Lerrmbaga Kerurangan Dan Perrbankan 17-26.
- [25] Priyanto, Durwi. 2014. Spss 22: Pengolahan Data Terrpraktis. Yogyakarta: Pernerrbit Andi Offsert.
- [26] Priyono. 2007. Perngantar Manajermern. Surrabaya: Zifatama Purblisherr.
- [27] Prof. Dr. Verithzal Rivai Zainal, S.Er., M.M., Mba, Prof. Dr. H. Mansyurr Ramly, S.Er., M.Si., Prof. Dr. Thoby Murtis, & Dr. Willy Arafah, S.Er., M.M., Dba. 2015. Manajermern Surmberr Daya Manursia Urnturk Perrusahaan Dari Terori Ker Praktik. Derpok: Rajagrafindo Perrrada.
- [28] Rahardjo, Windi Asturti & Ocky Surndari. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerrja Dan Lingkurngan Kerrja Terrhadap Kinerrja Karyawan (Interrverning : Kerpurasan Kerrja)." Jurnal Ermba 1185-1196.
- [29] S, Nurman Ibrahim & Erddy Sanursi. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerrja Dan Lingkurngan Kerrja Terrhadap Kinerrja Karyawan Pt. Bank Bca Kcp Citra Towerrs Kermayoran." Jurnal Manajermern Bisnis Krisnadwipayana 1-13.
- [30] Saerfurlah, Ernier Trinawati Surler & Kurmiawan. 2008. Perngantar Manajermern. Jakarta: Prernada Merdia Group.
- [31] Sarwono, Jonathan. 2006. Mtoder Pernerlitan Kurantitatif & Kuralitatif. Yogyakarta: Graha Ilmur.
- [32] Shalahurddin. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerrja Dan Lingkurngan Kerrja Terrhadap Kinerrja Pergawai Dinas Kerperndurdurkan Dan Perncatatan Sipil Kaburpatern Paserr." Jurnal Ilmiah Manajermern Volurmer I Nomor 1 93-112.
- [33] Sitanggang, Sahala Siallagan & Hodmiantura. 2020. "Pengaruh Lingkurngan Kerrja Dan Disiplin Kerrja Terrhadap Kinerrja Pergawai Pada Kantor Walikota Merdan." Jurnal Crrativer Agurng 544-552.
- [34] Surgiyono, Prof. Dr. 2017. Mertoder Pernerlitan Kurantitatif, Kuralitatif, Dan R&D. Bandurng: Alfaberta.
- [35] Surnarno. 2021. "Pengaruh Lingkurngan Kerrja Dan Disiplin Kerrja Terrhadap Kinerrja Pergawai Pada Kantor Kercamatan Berkasi Barat." Jurnal Erkonomi Dan Bisnis 230-244.