

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAMPUNG KEARIFAN INDONESIA JAKARTA SELATAN

Annisa Eka Ramadhanti<sup>1</sup>, Ma'fiah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>ekaramadhanthi@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01706@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT Kampung Kearifan Indonesia South Jakarta partially and simultaneously. The population amounted to 104 people who were processed using the slovin formula so as to get a total of 83 respondents to be submitted as sampling subjects. The method used is quantitative associative. Data analysis uses instrument tests, classic assumption tests, and quantitative analysis. The results showed that the work environment had a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 20.881 + 2.441X_1$ , the correlation coefficient value of 0.496, the coefficient of determination of 24.6%. Hypothesis testing obtained a  $t$  value of  $5.314 > t$  table 1.990. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means there is a significant influence. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 14.095 + 2.638X_2$ , the correlation coefficient is 39.9%. Hypothesis testing obtained  $t$  value  $7.329 > t$  table 1.990. Thus  $H_0$  is rejected with  $H_2$  accepted, meaning that there is a significant partial influence between work discipline on employee performance. The work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.831 + 0.206X_1 + 0.483X_2$ , the correlation coefficient of 0.679 means that the two variables have a strong level of relationship. With a coefficient of determination of 46.1%. Hypothesis testing obtained the value of  $f$  count  $34,187 > f$  table 2,720. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning that there is a simultaneous significant influence between the work environment and work discipline on employee performance.*

*Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kampung Kearifan Indonesia Jakarta Selatan secara parsial dan simultan. Populasi berjumlah 104 orang yang diolah dengan menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan total 83 responden untuk diajukan sebagai subjek pengambilan sampel. Metode yang digunakan yaitu asosiatif kuantitatif. Analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,881 + 2,441X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,496, koefisien determinasi sebesar 24,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $5,314 > t$  tabel 1,990. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,095 + 2,638X_2$ , koefisien

korelasi sebesar 39,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $7,329 > t$  tabel  $1,990$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dengan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,831 + 0,206X_1 + 0,483X_2$ , koefisien korelasi sebesar  $0,679$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar  $46,1\%$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $f$  hitung  $34,187 > f$  tabel  $2,720$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

PT. Kampung Kearifan Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan olahan, bumbu, minyak goreng, sembako seperti beras, garam, gula, dan tepung yang sudah berdiri sejak tahun 2008. PT. Kampung Kearifan selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawannya agar dapat mempertahankan kedisiplinan karyawan dalam bekerja guna mempertahankan kinerja yang baik.

Namun semenjak munculnya pandemi covid-19 lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan mengalami penurunan. Terbukti dengan temuan penulis ketika mengamati kondisi kerja di PT. Kampung Kearifan Indonesia pada saat melakukan penelitian awal ditemukan keluhan karyawan yang menyampaikan keluhan tentang lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman atau kurang kondusif seperti keadaan lingkungan kerja yang sempit, dimana didalam satu ruangan terdiri dari banyak meja karyawan yang tidak diberi pembatas,

Disamping itu lingkungan kerja juga dinilai kurang nyaman karena terlalu banyak suara yang ditimbulkan oleh rekan kerja di bagian gudang saat melakukan pengemasan produk. Belum lagi kurangnya ruang kerja untuk beberapa karyawan yang biasanya bekerja di ruang tengah tempat tamu berkunjung, sehingga ketika kedatangan tamu menyebabkan beberapa karyawan harus pindah ke lantai dua dengan ruangan yang terbatas dan dihuni banyak karyawan di dalamnya. Hal tersebut yang memicu sulitnya karyawan dalam berkonsentrasi saat mengerjakan pekerjaannya sehingga menyebabkan terhambatnya produktivitas kinerja karyawan.

Tabel 1. 1

Lingkungan Kerja Karyawan PT Kampung Kearifan Indonesia

Lokasi	Luas Bangunan	Fasilitas			Jumlah Karyawan
		AC	Dispenser	Printer	
Lantai 1 Kemang	20M <sup>2</sup>	1	1	1	10
Lantai 2 Kemang	15M <sup>2</sup>	1	Tidak Ada	1	7
Area Gudang Kemang	15M <sup>2</sup>	1	Tidak Ada	1	5
Area Produksi Bekasi	35M <sup>2</sup>	1	1	Tidak Ada	63
Ruang SCM & QM	25M <sup>2</sup>	2	1	2	11
Ruang HR	10M <sup>2</sup>	1	Tidak Ada	1	4
Ruang Finance	15M <sup>2</sup>	1	Tidak Ada	1	4

Sumber: *Manager General Affair*

Berdasarkan tabel di atas tampak beberapa area yang di dalamnya sangat padat karyawan dengan luas bangunan yang cukup kecil, contohnya bangunan dengan luas hanya 25M<sup>2</sup> tapi ditempati oleh 11 orang karyawan dimana kondisi tempat dinilai terlalu sempit. Ruang gerak yang terbatas menyebabkan kurangnya kenyamanan bagi karyawan untuk melakukan aktivitas kerja. Untuk fasilitas yang ada seperti AC (Air Conditioner), dan printer hampir dimiliki oleh semua ruangan yang ada, sedangkan dispenser hanya terdapat dua buah di area produksi Bekasi dan ruang SCM dan QM (Quality Management), serta satu buah di lantai 1 Kemang.

Tabel 1. 2

Absensi Tahun 2019-2021 PT Kampung Kearifan Indonesia

No.	Tahun	Alfa	Sakit	Izin	Terlambat
1	Tahun 2019	89 kali	127 kali	110 kali	144 kali
2	Tahun 2020	80 kali	147 kali	130 kali	134 kali
3	Tahun 2021	77 kali	110 kali	91 kali	144 kali

Sumber: *HR Officer PT Kampung Kearifan Indonesia*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah akumulasi antara karyawan yang tidak hadir, sakit, izin dan terlambat masih mengalami naik turun dan mencapai puncak tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 80 kali karyawan tidak hadir dengan keterangan alfa, 147 kali karyawan tidak hadir dengan keterangan sakit, 130 kali

karyawan tidak hadir dengan keterangan izin, dan 134 kali karyawan mengalami keterlambatan. Penurunan yang terjadi pun tidak terlalu signifikan atau membuat perbandingan yang terlalu jauh hal ini membuktikan masih banyak adanya ketidak disiplin kerja yang terjadi di dalam PT Kampung Kearifan Indonesia.

Jika masalah tersebut tidak segera diatasi maka akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan dan dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan menjadi terhambat.

Tabel 1. 3

Hasil Penilaian Kinerja Penjualan PT Kampung Kearifan Indonesia  
 Tahun 2019 - 2021

Tahun	Grade Nilai							
	0-50		50-70		71-85		86-100	
	Jumlah	Bobot	Jumlah	Bobot	Jumlah	Bobot	Jumlah	Bobot
Tahun 2019	12	18%	22	16%	30	29%	40	41%
Tahun 2020	13	17%	26	19%	35	27%	30	37%
Tahun 2021	15	15%	21	20%	31	30%	37	35%

Sumber: HR Officer PT Kampung Kearifan Indonesia

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, terjadi penurunan karyawan produktif secara fluktuatif pada tahun 2020 dimana mencapai puncaknya sebanyak 15 orang dari total keseluruhan 104 karyawan pada grade nilai 0-50. Untuk tabel karyawan kurang produktif juga memiliki angka yang tidak mengalami perubahan terlalu signifikan, dan mencapai kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2020 dari 22 orang menjadi 26 orang. Sedangkan terdapat 35 karyawan dengan predikat produktif tahun 2020.

Pada kolom karyawan predikat sangat produktif memiliki angkat yang tinggi pada tahun 2019, kemudian mengalami penurunan pada 2020 - 2021. Meskipun terdapat kenaikan pada tahun 2021 tapi tidak membuat peningkatan yang signifikan diantara grade nilai tidak produktif, kurang produktif dan produktif dari tahun 2019 - 2020. Penurunan produktifitas karyawan yang cukup signifikan ini akan berimbas kepada terganggunya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten

Jember”. 1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Karyawan 1. Motivasi Kerja 2. Budaya Kerja 3. Waktu dan Lokasi Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $t$  hitung  $2,828 > t$  tabel  $1,703$ . Jurnal Penelitian Ipteks. Vol.4, No.1, Januari 2019, p-ISSN : 2459-9921, e-ISSN : 2528-0570.

Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” 1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Karyawan 1. Kompensasi 2. Kepemimpinan 3. Waktu dan Lokasi Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $f$  hitung  $2,942 > f$  tabel  $2,76$  dan signifikansinya  $0,014 < 0,05$ . Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. No.1, Maret 2019, ISSN : 2623-2634.

Fahrul Rozi (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan)”. 1. Lingkungan Kerja 1. Motivasi 2. Semangat Kerja 3. Waktu dan Lokasi Penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja karena diperoleh nilai  $f$  hitung  $40.696 > f$  tabel  $3.13$ . Journal Economic and Strategy (JES). Vol.2, No. 1, Januari-Juni 2021, e-ISSN : 2745-6544.

Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Tufik Lesmana (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan”. 1. Disiplin Kerja 1. Kemampuan Kerja 2. Prestasi Kerja Karyawan 3. Lokasi Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai  $f$  hitung  $87,170 > f$  tabel  $3,14$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Jurnal Humaniora. Vol.4, No.1, April 2020, , e-ISSN : 2548-9585.

Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi (2020) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Departemen

Weaving Produksi Pada PT XYZ". 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan 1. Motivasi 2. Lokasi Penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan memperoleh nilai  $t$  hitung  $0,289 < t$  tabel  $2,000$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,773 > \alpha$   $0,05$ . Jurnal Humaniora. Vol.4, No.1, April 2020, e-ISSN : 2548-9585.

N. Lilis Suryani (2018) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan". 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Pegawai Waktu dan Lokasi Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Pegawai dengan diperoleh nilai  $t$  hitung  $6,454 > t$  tabel  $2,011$ . KREATIF. Vol.6, No.2, April 2018, ISSN : 2339-0689, e-ISSN : 2406-8616.

Rahmi Hermawati dan Nurmalasasi (2020) "Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan". 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan 1. Stres Kerja 2. Waktu dan Lokasi Penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $55,2\%$  dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $8,668 > t$  tabel  $2,000$ . KREATIF. Vol.8, No.1, Hal.77-90, ISSN : 2339-0689, e – ISSN : 2406-8616.

Imron, Paeno, dan Pancagaluh Ratnasih (2021) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan". 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja 1. Kompetensi 2. Waktu dan Lokasi Penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru dengan kontribusi pengaruh sebesar  $44,0\%$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  table atau ( $6,136 > 2,011$ ). Jurnal PERKUSI. Vol.1, No.2, April 2021.

Anggreany Hustia (2020) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi". 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan 1. Motivasi Kerja 2. Waktu dan Lokasi Penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F

secara simultan menunjukkan antara variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dengan diperoleh nilai  $f$  hitung  $50,635 > f$  tabel  $2,73$ . Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.10, Hal.81-91, Desember 2020, e - ISSN : 2623-2081, p – ISSN : 2089-8177.

Marsel Mario Minggu, Victor P.K. Lengkong, dan Farlane S. Rumokoy (2019) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado". 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan 1. Komitmen Organisasi 2. Waktu dan Lokasi Penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi  $0,05 < 0,000$ . Jurnal EMBA. Vol.7, No.1, Januari 2019, Hal.1071-1080, ISSN : 2303-1174.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $> r$ -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $< r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan



positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)  
 Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
<b>Pencahayaannya</b>				
1.	Penerangan yang tersedia membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0.666	0,216	Valid
<b>Sirkulasi Ruang Kerja</b>				
2.	Sirkulasi udara yang di ruangan bekerja dengan baik	0.508	0,216	Valid
3.	Suhu dalam ruangan membuat Anda tidak nyaman dalam bekerja	0.585	0,216	Valid
<b>Tata Letak Ruang dan Dekorasi</b>				
4.	Penataan ruangan memudahkan saya dalam bekerja	0.654	0,216	Valid
<b>Kebisingan</b>				
5.	Suara karyawan lain terlalu mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	0.640	0,216	Valid
6.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0.527	0,216	Valid
<b>Fasilitas</b>				
7.	Perangkat kerja seperti komputer dan printer tidak berfungsi dengan baik sehingga dapat menghambat pekerjaan saya	0.654	0,216	Valid
8.	AC ( <i>Air Conditioner</i> ) dalam kondisi yang berfungsi tidak stabil sehingga tidak dapat menunjang aktivitas kerja	0.660	0,216	Valid
<b>Hubungan dengan Pimpinan</b>				
9.	Perusahaan tidak membedakan antara karyawan satu dengan lainnya	0.561	0,216	Valid
<b>Hubungan Sesama Rekan Kerja</b>				
10.	Saya pernah memiliki konflik dengan karyawan lain mengenai pekerjaan	0.434	0,216	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
<b>Sikap</b>				
1.	Saya sering datang terlambat saat bekerja	0,375	0,216	Valid
2.	Saya sering absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,603	0,216	Valid
3.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah diberikan perusahaan	0,466	0,216	Valid
4.	Saya selalu berusaha menjalankan tugas dengan baik	0,493	0,216	Valid
<b>Norma</b>				
5.	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	0,452	0,216	Valid
6.	Perusahaan tidak tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan	0,503	0,216	Valid
7.	Saya sering bekerja tidak sesuai dengan norma yang berlaku	0,603	0,216	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>				
8.	Saya selalu mengecek hasil pekerjaan yang saya lakukan	0,537	0,216	Valid
9.	Saya selalu menunda pekerjaan sampai batas <i>dead line</i> tiba	0,439	0,216	Valid
10.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada saya	0,515	0,216	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 12 |

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
<b>Kualitas Kerja</b>				
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah di berikan	0,635	0,216	Valid
2.	Saya bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang diberikan	0,355	0,216	Valid
<b>Kuantitas Kerja</b>				
3.	Saya bekerja secara efektif pada pekerjaan yang diberikan	0,595	0,216	Valid
4.	Saya seringkali tidak mencapai target penjualan yang telah diberikan perusahaan	0,382	0,216	Valid
<b>Pelaksanaan Tugas</b>				
5.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan akurat	0,690	0,216	Valid
6.	Saya selalu tergesa-gesa menjalankan pekerjaan yang diberikan pimpinan	0,437	0,216	Valid
7.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,669	0,216	Valid
<b>Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan</b>				
8.	Saya seringkali lupa akan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	0,244	0,216	Valid
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,630	0,216	Valid
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	0,646	0,216	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,789	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,659	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,690	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 14

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84317717
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.042
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
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 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
1. (Constant)	10.831	2.734			3.962	.000		
Lingkungan Kerja	.206	.068		.276	3.036	.003	.817	1.224
Disiplin Kerja	.483	.085		.513	5.652	.000	.817	1.224

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, yaitu diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,817 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,817 nilai tersebut < 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,224 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,224 nilai tersebut < 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.447	3.891	1.733

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,773 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.906	1.676		1.734	.087
Lingkungan Kerja	-.019	.042	-.056	-.455	.650
Disiplin Kerja	.023	.052	.054	.438	.662

a. Dependent Variable: Abs RES  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, Glejser Test model pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,650 dan disiplin kerja (X2) diperolh nilai signifikansi sebesea 0,662 dimana kedua variabel tersebut 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.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 19

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.881	2.441		8.555	.000
Lingkungan Kerja	.370	.072	.496	5.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas , maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 20,881 + 2,441 X1.

Tabel 4. 20

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.095	2.638		5.344	.000
Disiplin Kerja	.594	.081	.631	7.329	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas , maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 14,095 + 2,638 X2.

Tabel 4. 21

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.831	2.734		3.962	.000
Lingkungan Kerja	.206	.068	.276	3.036	.003
Disiplin Kerja	.483	.085	.513	5.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas , maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 10,831 + 0,206X1 + 0,483X2.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.496**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,496 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedaan



Tabel 4. 24

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,631 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 25

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.447	3.891

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y)

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 <sup>a</sup>	.246	.236	4.574

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,246 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 24,6% sedangkan sisanya sebesar

75,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 27

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.399	.391	4.083

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,399 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 28

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.447	3.891

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,461 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 46,1% sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	20.881	2.441			8.555	.000
Lingkungan Kerja	.370	.072		.496	5.134	.000

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,134 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas value <

Sig. 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 4. 30

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.095	2.638		5.344	.000
Disiplin Kerja	.594	.081	.631	7.329	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $7,329 > 1,990$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas value  $<$  Sig. 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 4. 31

Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1035.124	2	517.562	34.187	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1211.141	80	15.139		
	Total	2246.265	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel ( $34,187 > 2,720$ ), hal ini juga diperkuat dengan probabilitas value  $<$  Sig. 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada uraian bab-bab yang telah dibahas sebelumnya, serta hasil dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh

lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,881 + 2,441X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,496 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,246 atau sebesar 24,6% sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $5,134 > 1,990$ ), hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0,000 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Kampung Kearifan Indonesia Jakarta Selatan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,095 + 2,638X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,399 atau sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $7,329 > 1,990$ ), hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dengan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kampung Kearifan Indonesia Jakarta Selatan.
- c. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,831 + 0,206X_1 + 0,483X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,679 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,461 atau sebesar 46,1 % sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor uji lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung  $>$  f tabel atau ( $34,187 > 2,720$ ), hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kampung Kearifan Indonesia Jakarta Selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adam, W.N., Suryani, W., & Tarigan, E.S.D. (2021). Pengaruh Pengembangan
- [2] Adha, R.N., Qomariah, N., & Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 4(1), 2528-0570.
- [3] Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- [4] Andi, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *KREATIF*. 7(1), 2406-8616.
- [5] Anggraini, N., Astuti, A., Silalahi, M., Syafii, A., Arif, N.F., Muliana, M., & Mustar, M. (2020). Dasar-Dasar Manajemen (Teori, Tujuan, dan Fungsi). Medan : Yayasan Kita Menulis.
- [6] Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M.T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*. 4(1), 2548-9585.
- [7] Aulia, S., & Baskoro, H. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *Jurnal Ekonomika*45. 10(1) 101-108.
- [8] Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta : Deepublish.
- [9] Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- [10] Farisi, S., Inawati, J., & Fahmi, M., (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi Pada PT. XYZ. *Jurnal Humaniora*. 4(1), 2548-9585.
- [11] Fariska, D., Kirana, K.C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 12(1).
- [12] Fau, H.S., Buulolo, P., & Gohae, H.S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tonolalu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*. 5(2).
- [13] Firmansyah A, & Mahardika, W.B. (2018), Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [14] Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 5(2) 636-649.
- [15] Ghozali, G., & Ratmono, D. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.