

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWINDO BERLIAN SAMJAYA KOTA TANGERANG SELATAN

Patriasih Andini¹, Ahmad Nazir²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ patriandini13@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01631@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT. Dwindo Berlian Samjaya, South Tangerang City, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with an associative method, data collection used is a questionnaire and analyzed using SPSS 29 with a sample size of 57 respondents. The data analysis techniques used are instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination, partial hypothesis tests and simultaneous hypotheses to test and prove research hypotheses. The results obtained in the research were based on the t test on the Work Discipline variable $t_{count} 3.055 > t_{table} 1.674$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that Work Discipline (X1) partially and significantly influences Employee Performance (Y) and the Work Environment variable (X2) t_{count} is 2.064 and t_{table} is 1.674 with a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that the Work Environment (X2) partially and significantly influences employee performance (Y). Meanwhile, based on the results of the F test, it was found that the Fcount value was $58.824 > F_{table} 3.168$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) simultaneously and significantly influence Employee Performance (Y) at PT. Dwindo Berlian Samajaya South Tangerang City. With a coefficient of determination value of 68.5%.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode asosiatif, pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 29 dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, koefisien korelasi, determinasi, uji hipotesis parsial dan hipotesis simultan untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel Disiplin Kerja thitung 3,055 > ttabel 1,674 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 artinya bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) thitung sebesar 2,064 dan ttabel 1,674 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 artinya bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai Fhitung 58,824 > Ftabel 3,168 dengan tingkat signifikan 0,000

$< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samajaya Kota Tangerang Selatan. Dengan nilai koefisien determinasi 68,5%.

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

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia ini menunjang perusahaan atau instansi dengan bakat, karya, kreativitas dan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan dalam perusahaan atau instansi dapat tercapai dan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia didalam organisasi yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai suatu tujuan tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena dengan adanya sumber daya manusia di suatu perusahaan atau instansi tersebut untuk membantu mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2019:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja karyawan yang cukup.

Menurut Atikah (2019:3) Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam sebuah

perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang penting dilakukan, hal ini dikarenakan dengan penilaian hasil kinerja perusahaan dapat mengetahui hasil kerjanya, apakah menurun atau meningkat. Dari hasil penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat melakukan evaluasi kembali dan membuat beberapa kebijakan maupun perubahan guna meningkatkan kembali kinerja karyawannya. Berikut penulis lampirkan data hasil penilaian kinerja PT. Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1.1
Tabel Penilaian Kinerja PT. Dwindo Berlian Samjaya
Periode Tahun 2021 - 2023

No	Aspek	Standar	Hasil Pencapaian				
			2021	2022	2023	Rata-Rata	GAP
1.	Tingkat kehadiran	100%	94,76%	90,10%	97,89%	94,2%	5,8%
2.	Pelaksanaan tugas	100%	92,90%	89,20%	95,50%	92,5%	7,5%
3.	Tingkat lanjut penanganan komplain	100%	95,20%	93,45%	98,25%	95,6%	4,4%
4.	Kepuasan pelanggan	100%	94,67%	90,10%	99,10%	94,6%	5,4%
5.	Tanggung jawab	100%	95,90%	94,35%	96,60%	95,6%	4,4%

Sumber : PT. Dwindo Berlian Samjaya (2024)

Berdasarkan table 1.1 diatas kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya tingkat kepuasan yang diterima kosumen dengan hasil pencapaian

$< 100\%$ sehingga terdapat masalah dalam aspek kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, diketahui bersama bahwa pada tahun 2022 adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya. Hal tersebut sudah jelas berkaitan dengan terjadinya penurunan pelaksanaan tugas karyawan sebagai acuan dalam bekerja.

PT. Dwindo Berlian Samjaya adalah dealer resmi Mitsubishi Motors Corporation dan Misubishi Fuso Truck And Bus Cooperation yang menjual dan perawatan kendaraan merk dagang Mitsubishi, PT. Dwindo Berlian Samjaya berdiri pada 02 Juli 2001 sampai sekarang di Bintaro Tangerang Selatan. PT. Dwindo Berlian Samjaya merupakan bagian dari Deta Group yang bergerak di bisnis Otomotif Merk Mitsubishi dengan visi perusahaan yaitu : menjadi perusahaan distribusi

otomotif terdepan dengan mengutamakan customer service terbaik.

PT. Dwindo Berlian Samjaya mempunyai jam kerja mulai pukul 08.30 sampai dengan pukul 17.30 WIB, dengan waktu istirahat selama 1 (satu) jam dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 WIB. Adapun masalah-masalah tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yang saat ini ada pada PT. Dwindo Berlian Samjaya yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Beberapa karyawan sering kali melanggar aturan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti karyawan tidak hadir tanpa adanya keterangan yang jelas baik itu izin, sakit, atau cuti. Memang tidak semua karyawan melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan tetapi ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Berikut penulis lampirkan data absensi karyawan PT. Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1.2
 Data Absensi Karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya
 Periode Tahun 2021 – 2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Datang Terlambat	Tanpa Keterangan	Total
1.	2021	57	143	88	231
2.	2022	57	163	93	256
3.	2023	57	150	83	233

Sumber : Data Absensi PT. Dwindo Berlian Samjaya (2024)

Berdasarkan table 1.2 diatas karyawan yang datang terlambat dari tahun 2021-2023 presentase tertinggi pada tahun 2022 sebanyak 163, dan karyawan yang tanpa keterangan dari tahun 2021-2023 presentase tertinggi pada tahun 2022 sebanyak 93, dimana karyawan tidak memberikan informasi terkait kehadiran meskipun sedang sakit atau izin. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja pegawai yang belum maksimal. Jadi dapat disimpulkan masih banyak pegawai yang tidak mentaati peraturan atau disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari absensi karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya belum maksimal. Berikut penulis lampirkan data pra survey disiplin kerja PT. Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1.3
 Data Pra Survey Disiplin Kerja

No	Unsur	Ya		Tidak	
		Jml	%	Jml	%
1.	Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan	30	52,6%	27	47,3%
2.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang ditentukan	20	35,0%	37	64,9%
3.	Saya menggunakan seragam dan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan	25	43,8%	32	56,1%
4.	Saya merasa aturan berpakaian yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	10	17,5%	47	82,4%
5.	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	15	26,3%	42	73,6%
6.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	12	21,0%	45	78,9%
7.	Saya mengetahui dan memahami standar tingkah laku yang diharapkan di tempat kerja	22	38,5%	35	61,4%
8.	Saya pernah menerima teguran atau peringatan terkait tingkah laku di tempat kerja	17	29,8%	40	70,1%
9.	Saya menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur aturan penggunaan	19	33,3%	38	66,6%
10.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	23	40,3%	34	59,6%

Sumber : Data Pra Survey, diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, yaitu survey 57 karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya menunjukkan bahwa secara realita, disiplin kerja yang ada pada PT. Dwindo Berlian Samjaya tersebut belum memberikan kesesuaian yang diharapkan perusahaan, mengingat masih banyak karyawan yang terlambat baiknya diberikan konsekuensi atau sanksi yang harus dijalankan.

Selain itu, lingkungan kerja juga tak kalah penting dalam pengupayaan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Agustani (2019:4) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman menjalani pekerjaannya dan menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Manfaat dari lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam suatu perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih termotivasi. Dari motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan prestasi kerja pada seorang karyawan. Karena itu lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut penulis lampirkan tabel data pra survey lingkungan kerja PT. Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan

Tabel 1.4
Data Pra Survey Lingkungan Kerja
PT. Dwindo Berlian Samjaya

No	Unsur	Ya		Tidak	
		Jml	%	Jml	%
1.	Penerangan dalam ruangan kerja saya memperlancar proses pekerjaan	18	31,5%	39	68,4%
2.	Sirkulasi di tempat kerja memberikan saya kenyamanan selama bekerja	21	36,8%	36	63,1%
3.	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	24	42,1%	33	57,8%
4.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	26	45,6%	31	54,3%
5.	Lingkungan kerja sangat tenang bebas dari suara kendaraan	28	49,1%	29	50,8%
6.	Warna dinding pada ruang kerja bersih dan tidak ada kotoran	11	19,2%	46	80,7%
7.	Kenyamanan ruang kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	16	28,0%	41	71,9%
8.	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia	14	24,5%	43	75,4%
9.	Merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk berinteraksi dengan rekan kerja	13	22,8%	44	77,1%
10.	Adanya kegiatan social atau rekreasi yang diadakan oleh perusahaan untuk mempererat hubungan antar karyawan	20	35,0%	37	64,9%

Sumber : Data Pra Survey, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas, yaitu survey 57 karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. Dwindo Berlian Samjaya tersebut belum memberikan kesesuaian dengan yang diharapkan, masih ada yang belum terpenuhi. Mengingat meningkatnya aktivitas karyawan yang membutuhkan pencahayaan, suhu udara, dan penggunaan warna yang baik di tempat kerja.

Dalam rangka menjalankan tugas-tugasnya, hal ini membuktikan bahwa sarana dan prasarana untuk kelengkapan dan kenyamanan lingkungan kerja pada PT. Dwindo Berlian Samjaya belum optimal atau terpenuhi. Setiap karyawan menginginkan adanya lingkungan kerja yang baik, serta kebutuhan sarana dan prasarana dengan maksimal.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Mestika K Malau, Wasiman (2020). Jurnal Rekaman, Vol.4, No.2, Juni 2020. ISSN : 2620-9500 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sansyu Prescicion Batam Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan.

Herlins Lusiana dan Firdaus Ilmu social dan Humaniora. Vol.4, No.1, 2018 112-122. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Salahuddin (2017). Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.1, No.1, Januari 2017. ISSN : 1979-1127. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja mendorong mewujudkan kinerja pegawai.

Windi Astuti dan Ocky Sundari Raharjo (2021). Jurnal EMBA, Vol.9, No.2, Juni 2021. ISSN : 2303-1174. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H7 diterima).

Bagus Ketut Riska Mahawiradan A.A Ketut Sri Asih Research Management Vol.1, No.2, 2020 43-50. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astagina Resort Villa dan Spa Bali Terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Amalia Rizki san Sandi Eka Suprajang Penelitian Manajemen Terapan Vol.2, No.1, 2017 49-56. Analisis Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Griya Asri Mandiri Blitar Terdapat pengaruh positif secara simultan kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Imam Sucipto dan Ahmad Gunawan Manajemen dan Akuntansi Vol.16, No.2, 2021 118-29. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Molding PT. FCC Indonesia Terdapat pengaruh positif secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Ilham Ilmu Manajemen Vol.7, No.2, 2019 507-513. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Mustafa Hermanto Purna Iswaea Vol.3, No.1, 2021 77-93. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Gloster Furniture Gresik Terdapat pengaruh positif secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) menyatakan bahwa valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

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. Sedangkan menurut Ghazali (2019:47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban

responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

b. Uji 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 (2019:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati 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. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2019:105), berpendapat bahwa "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2019:110) berpendapat bahwa "Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

- 4) Uji Heteroskedastisitas
 Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".

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. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan

d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2019:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2019:183)

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat "Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen".

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%".

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama- sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen"

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	X1.1	0,870	0,260	Valid
2.	X1.2	0,894	0,260	Valid
3.	X1.3	0,818	0,260	Valid
4.	X1.4	0,721	0,260	Valid
5.	X1.5	0,791	0,260	Valid
6.	X1.6	0,786	0,260	Valid
7.	X1.7	0,800	0,260	Valid
8.	X1.8	0,558	0,260	Valid
9.	X1.9	0,790	0,260	Valid
10.	X1.10	0,826	0,260	Valid

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada disiplin kerja (X1), item kuesioner sampai 10 adalah valid

berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel yaitu 0,260

Tabel 4.10
 Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	X2.1	0,793	0,260	Valid
2.	X2.2	0,695	0,260	Valid
3.	X2.3	0,554	0,260	Valid
4.	X2.4	0,856	0,260	Valid
5.	X2.5	0,788	0,260	Valid
6.	X2.6	0,736	0,260	Valid
7.	X2.7	0,852	0,260	Valid
8.	X2.8	0,883	0,260	Valid
9.	X2.9	0,816	0,260	Valid
10.	X2.10	0,809	0,260	Valid

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada lingkungan kerja (X2), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel yaitu 0,260

Tabel 4.11
 Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	Y.1	0,771	0,260	Valid
2.	Y.2	0,744	0,260	Valid
3.	Y.3	0,706	0,260	Valid
4.	Y.4	0,673	0,260	Valid
5.	Y.5	0,752	0,260	Valid
6.	Y.6	0,888	0,260	Valid
7.	Y.7	0,805	0,260	Valid
8.	Y.8	0,819	0,260	Valid
9.	Y.9	0,874	0,260	Valid
10.	Y.10	0,851	0,260	Valid

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada kinerja karyawan (Y), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel yaitu 0,260

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) dikatakan reliabel karena nilai Cronchbach Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,924

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) dikatakan reliabel karena nilai Cronchbach Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,928.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Variabel kinjeja karyawan (Y) dikatakan reliabel karena nilai Cronchbach Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,931

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardi zed Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.41002123	
Most Extreme Differences	Absolute	.098	
	Positive	.098	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.098	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.186	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.176
		Upper Bound	.196
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi

kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdsitribusi normal karena 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.746	2.984		2.596	.012		
	X1	.483	.158	.508	3.055	.003	.211	4.746
	X2	.331	.160	.343	2.064	.044	.211	4.746

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, maka pada kolom tolerance nilai tolerance variabel disiplin kerja adalah 0,211 dan nilai tolerance variabel lingkungan kerja adalah 0,211 atau diatas 1 pada kolom VIF. Nilai VIF variabel disiplin kerja adalah senilai 4,746 dan nilai VIF lingkungan kerja adalah senilai 4,746 atau dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena dalam penelitian ini nilai toleran diatas 1 yaitu 0,211 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 4,746

3) Uji Autokorelasi

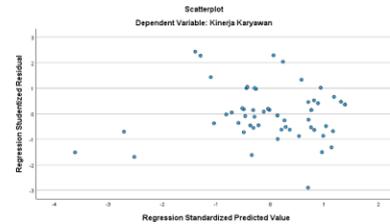
Tabel 4.17
 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.685	.674	4.49095	2.382

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas, model regresi ini, hasil pengujian dinyatakan tidak menyakinkan atau hasilnya tidak bisa disimpulkan hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 2.384 yang berada pada iterval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas, jika penyebaran data pada scater plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.188	2.986		3.077	.003
	Disiplin Kerja	.772	.075	.813	10.346	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil table 4.18 perhitungan regresi linier sederhana pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,772X1$.

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.831	3.117		3.154	.003
	Lingkungan Kerja	.766	.079	.794	9.699	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil table 4.19 perhitungan regresi linier sederhana pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,831 + 0,766X2$

Tabel 4.20
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.746	2.984		2.596	.012
	Disiplin Kerja	.483	.158	.508	3.055	.003
	Lingkungan Kerja	.331	.160	.343	2.064	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.20 hasil analisis regresi linear berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut :

$Y = 7.746 + 0.483X_1 + 0.331X_2$ Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara linear. Berdasarkan pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. a = 7.746

Konstanta sebesar 7.746 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan memiliki nilai 7.746.

3. B1 = 0,483

Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 0,483. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja (X1) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan akan meningkat sebesar 0,483.

4. B2 = 0,331

Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,331. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja (X2) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya akan meningkat sebesar 0,331.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.813**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	57	57

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

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 dimana nilai tersebut berada pada tingkat interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.794**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	57	57

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

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,794 dimana nilai tersebut berada pada tingkat interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.828a	.685	.674	4.49095	.685	58.824	2	54	<.001

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

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diketahui nilai korelasi antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2)

terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,828 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

sisanya $(100 - 68,5\%) = 31,5\%$ dipengaruhi faktor lain

g. Uji Hipotesis

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.654	4.62211

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,661 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,1% sedangkan sisanya $(100 - 66,1\%) = 34,9\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.624	4.81906

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,631 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya $(100 - 63,1\%) = 36,9\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.674	4.49095

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

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,685 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,5% sedangkan

Tabel 4.27
 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.746	2.984		2.596	.012
	Disiplin Kerja	.483	.158	.508	3.055	.003
	Lingkungan Kerja	.331	.160	.343	2.064	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil dari output SPSS uji parsial (uji t) pada tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan thitung sebesar 3,055 dan ttabel 1,674 (Df= n – k -1 jadi Df= 57 – 2 – 1 = 54) atau thitung lebih besar dsri ttabel (thitung>ttabel) dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel Disiplin kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) didapatkan thitung sebesar 2,064 dan ttabel 1,674 (Df= n – k -1 jadi Df= 57 – 2 – 1 = 54) atau thitung lebih besar dsri ttabel (thitung>ttabel) dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya kota Tangerang Selatan

Tabel 4.28
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2372.791	2	1186.395	58.824	<.001 ^b
	Residual	1089.104	54	20.169		
	Total	3461.895	56			

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

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan dari hasil uji simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 58,824 > Ftabel 3,168 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya kota Tangerang Selatan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji regresi parsial (uji t) dan uji regresi simultan (uji F) yang mana sebelumnya dilakukan uji validitas data, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi dan analisis determinasi untuk mengetahui kualitas data yang digunakan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasasn penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel disiplin kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya kota Tangerang Selatan dengan nilai thitung sebesar 3,055 > nilai ttabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05.
2. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu

variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya kota Tangerang Selatan. Dengan nilai thitung sebesar 2,064 > nilai tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05.

3. Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 58,824 > nilai Ftabel sebesar 3,168 dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.Y. Hamali (2016). Strategi, mahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Academic, Mengelola Karyawan, Yogyakarta : Caps (Center For Academic Publishing Service).
- [2] Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(2).
- [3] Feriyanto, A., & Endang, T. S. (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1).
- [4] Hermanto, M. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt.
- [5] Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 507-513.
- [6] Kasmir. (2015). Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Lusiana, H., & Firdaus, F. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 4(1).
- [8] Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Perusahaan.
- [10] Mangkunegra, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

- [11] McClelland, DC. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada. 230.
- [12] Rivai, Veithzal. (2011). *Perilaku Organisasi (alih Bahasa. Benjaminj Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten : Intan Sejati.
- [13] Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- [14] Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 1(1).
- [15] Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Peranan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Kinerja Karyawan Departemen Molding Pt Fcc Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 329-340.
- [16] Wibisono, G., Asih, A. K. S., & Mahawira, B. K. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali (Studi Pada Astagina Resort Villa And SPA Bali). *Journal Research of Management*, 1(2), 43-50.