

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROYAL CITRA ABADI TANGERANG

Astri Rahma Wulandari¹, Whina Ratnawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ astrirahmawulandari26@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02057@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this is to determine the influence of Work Discipline and Work Environment on employee performance, both partially and simultaneously at PT. Royal Citra Abadi Tangerang. This research method uses a descriptive method that is associative in nature. The data collection method used is a questionnaire. The sample used in this research was the result of saturated sampling, namely 80 respondents. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were data instrument testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Based on the research results, Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) multiple linear regression equation $Y = 9.883 + 0.268 X1 + 0.497 X2$. Simultaneous hypothesis testing (F test) obtained a calculated F value $> F$ tabel ($39,779 > 2,72$). this was also reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$, thus H3 was accepted, meaning that simultaneously there was a significant influence between Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) on employee performance (Y). The coefficient of determination value has an influence of 50.8% while the remainder ($100\% - 50,8\% = 49,2\%$) is influenced by other factors that were not carried out in the research.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bersifat asosiatif, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) persamaan regresi linear berganda $Y = 9,883 + 0,268 X1 + 0,497 X2$. Pengujian hipotesis (uji t) secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh thitung $>$ ttabel ($8,236 > 1,991$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian HO ditolak dan H2 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($39,779 > 2,72$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi memiliki pengaruh 50,8% sedangkan sisanya (100% - 50,8% = 49,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

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

1. PENDAHULUAN

Pada lingkungan kerja sekarang ini, diperlukan pencapaian kinerja tinggi dari para karyawan untuk memajukan perusahaan. Kesuksesan perusahaan sangat diberikan pengaruh oleh berbagai faktor, dan satu diantara faktor kunci yakni SDM (Sumber daya manusia). SDM memiliki peran krusial pada seluruh spektrum perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pada sebuah organisasi atau perusahaan. Mereka yakni elemen yang bisa mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lain yang dipunyai oleh organisasi maupun perusahaan tersebut. SDM global merujuk pada sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk bekerja di berbagai negara dan budaya. Mereka harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda dan menghadapi tantangan lintas budaya. Kompetensi yang diperlukan untuk menjadi SDM global meliputi kemampuan verbal, kecerdasan, kemampuan menghadapi konflik dan fleksibilitas. Mereka harus mampu berinteraksi dengan orang-orang dari berbagai latar belakang dan budaya. Strategi manajemen sumber daya manusia global meliputi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dan non bisnis yang beroperasi secara internasional. Ini melibatkan pengembangan keterampilan lintas budaya, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Sumber daya manusia yang bekerja di dalam negeri dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan domestik. Mereka harus mampu menghadapi tantangan lokal dan nasional dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompetensi yang diperlukan untuk menjadi SDM nasional meliputi kemampuan manajerial, komunikasi dan keterampilan teknis yang sesuai dengan industri dan sektor yang dioperasikan. Mereka harus mampu menghadapi permasalahan manajemen sumber daya manusia secara profesional dan komprehensif. Strategi manajemen sumber daya manusia nasional melibatkan pengembangan keterampilan, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Ini juga melibatkan

pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dan non bisnis yang beroperasi secara nasional.

PT Royal Citra Abadi merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di Kota Tangerang, Indonesia. Berdiri sejak lama, PT Royal Citra Abadi telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. PT Royal Citra Abadi melayani jasa konstruksi gedung lainnya, jasa pelaksana instalasi pembangkit tenaga listrik energi baru dan terbarukan, jasa pelaksana konstruksi instalasi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan rendah, tenaga listrik gedung dan pabrik, jasa pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara, jasa pelaksana konstruksi pekerjaan jembatan, jalan layang, terowongan dan subways. Dari penelitian ini pada PT Royal Citra Abadi Tangerang, terdapat faktor-faktor yang jelas dan tidak sesuai dengan standar instansi yang memberi dampak kenaikan kinerja karyawan, yakni disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja yang wajib memperhatikan kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen yang menuntut pegawai untuk berlaku teratur dan menghormati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Operasionalisasi variabel ini meliputi beberapa indikator, seperti frekuensi kehadiran, tepat waktu, tingkat ketelitian, dan ketaatan pada standar kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya, mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Namun, permasalahan yang sering dihadapi adalah kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, serta kurangnya respon pegawai terhadap pemberian motivasi, yang berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang

terdapat tingkat absensi karyawan pada tahun 2020 sampai tahun 2022 mengenai disiplin kerja pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah		Absensi			Jumlah Karyawan	Persentase
	Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	Izin	Alfa		
2020	80	244	15	12	12	39	48,75%
2021	80	245	25	10	13	48	60%
2022	80	245	30	20	15	65	81,25%

Sumber : PT. Royal Citra Abadi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 bisa dilakukan pengamatan yakni jumlah absensi karyawan semakin tinggi selama 3 tahun terakhir, yaitu ditahun 2020 jumlah absen karyawan mencapai 39 karyawan dengan persentase 48,75%, ditahun 2021 mencapai 48 karyawan dengan persentase 60% dan ditahun 2022 jumlah absen karyawan mencapai 65 karyawan dengan persentase 81,25%. Oleh karena itu, pihak perusahaan wajib memperbaiki disiplin yang buruk bagi karyawannya. Sebenarnya perusahaan sudah menerapkan ketegasan berupa peraturan-peraturan untuk seluruh karyawan yang ada di PT Royal Citra Abadi Tangerang seperti peraturan absensi karyawan, peraturan tentang berpakaian, peraturan tata cara apa saja yang boleh serta tidak boleh dikerjakan. Tetapi masih relatif banyak karyawan yang tidak patuh pada peraturan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja yang melibatkan absensi karyawan yang terlambat dapat mengurangi waktu kerja efektif dan mempengaruhi tim untuk mencapai target, sehingga dapat berdampak pada kualitas pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori utama: fisik dan non-fisik, yang saling berhubungan dan seimbang. Kondusifnya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dalam mengukur kinerja, perlu dipertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Namun, permasalahan yang sering dihadapi adalah kurangnya perhatian manajemen terhadap kondisi lingkungan kerja, seperti kebersihan, penerangan, dan keamanan, yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan pengamatan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang terdapat pra-

survey lingkungan kerja pada tahun 2020 sampai tahun 2022 pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2

Lingkungan Kerja Pada PT Royal Citra Abadi Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	Fasilitas	Curren Condition	Ideal Condition	Kondisi (kurang baik/ sedang/baik)
2020	Mesin fotocopy	3	5	Kurang baik
	Komputer	10	12	Baik
	Printer	5	7	Baik
	Toilet	2	4	Sedang
	Kantin	1	3	Sedang
	Musholla	1	3	Sedang
2021	Mesin fotocopy	3	5	Kurang baik
	Komputer	10	12	Baik
	Printer	5	7	Baik
	Toilet	2	4	Sedang
	Kantin	1	3	Sedang
	Musholla	1	3	Sedang
2022	Mesin fotocopy	3	5	Kurang baik
	Komputer	10	12	Baik
	Printer	5	7	Baik
	Toilet	2	4	Sedang
	Kantin	1	3	Sedang
	Musholla	1	3	Sedang

Sumber : PT. Royal Citra Abadi 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 PT Royal Citra Abadi Tangerang pada tahun 2020 sampai tahun 2022 mempunyai fasilitas yang ada kurang memadai layaknya mesin fotocopy antara curren condition 3 dengan ideal condition 5 memiliki kondisi kurang baik, fasilitas yang tersedia sedang seperti toilet antara curren condition 2 dengan ideal condition 4 memiliki kondisi sedang, kantin antara curren condition 1 dengan ideal condition 3 memiliki kondisi sedang, dan musholla antara curren condition 1 dengan ideal condition 3 memiliki kondisi sedang. Sedangkan fasilitas yang dikategorikan baik yaitu komputer antara current condition 10 dengan ideal condition 12 memiliki keadaan baik, serta printer antara curren condition 5 dengan ideal condition 7 memiliki keadaan baik. Dengan begitu perlu ditingkatkan lagi fasilitas-fasilitas yang tersedia agar membuat karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja dengan fasilitas yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Fasilitas yang tidak memadai dapat mengganggu fokus dan motivasi karyawan, sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan tugas dengan efektif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja yang baik sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta memberikan kontribusi pada tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen. Namun, masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti rendahnya motivasi, kemampuan kerja yang kurang, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu, penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Berikut ini adalah pencapaian penilaian kinerja karyawan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang dimana berdasarkan pencapaian penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan yang yang di capai mempunyai arti tanggung jawab tugas yang di berikan kurang optimal sehingga memberi dampak faktor mutu kinerjanya pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.3
Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Royal Citra Abadi
Tangerang

No	Tahun	Triwulan	Kinerja yang Dicapai	Predikat	Keterangan
1	2020	Triwulan 1	87	B	Baik
		Triwulan 2	86	B	Baik
		Triwulan 3	85	C	Cukup
		Triwulan 4	86	B	Baik
2	2021	Triwulan 1	86	B	Baik
		Triwulan 2	85	C	Cukup
		Triwulan 3	86	B	Baik
		Triwulan 4	85	C	Cukup
3	2022	Triwulan 1	87	B	Baik
		Triwulan 2	86	B	Baik
		Triwulan 3	85	C	Cukup
		Triwulan 4	87	B	Baik

Sumber : PT. Royal Citra Abadi 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, data kinerja karyawan dari triwulan 1 sampai triwulan 4 tahun 2020 sampai tahun 2022 mengalami kenaikan kinerja yang dicapai senilai 87 dan mengalami penurunan senilai 85 yang mempunyai arti tanggung jawab tugas yang di berikan kurang optimal sehingga memberi dampak faktor mutu kinerjanya. Karyawan wajib lebih melakukan pengoptimalan dalam melakukan pekerjaan yang di berikan supaya fungsi tanggung jawab serta tugas bisa meraih tujuan yang telah di rencanakan dari awal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang mengalami penurunan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk

lingkungan kerja yang kurang baik. Fasilitas yang tidak memadai, kurangnya dukungan dan sumber daya, serta tekanan kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi motivasi dan fokus karyawan. Penurunan kinerja ini tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada keseluruhan operasional perusahaan, sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja dan memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan.

Taraf disiplin kerja serta lingkungan kerja akan sangat memberi dampak kinerja karyawan serta memberi dampak pada kinerja suatu perusahaan. Perusahaan tidak bisa terlaksana dengan baik jika pengelolaan karyawan kedisiplinan serta lingkungan kerja pada karyawan tidak dilakukan pengelolaan dengan seoptimal mungkin.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Mukrodi Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 1 No. 1, Oktober 2018 (149-156) @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang E-ISSN : 2622 – 8882, E-ISNN: 2622-9935. Analisis Disiplin Kerja PT. Iss Indonesia terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai regresi linier sederhana $Y = 13,602 + 0,592X$ nilai korelasi sebesar 0,642, koefisien determinasi 41,2%, dan nilai t hitung 10,184 > t tabel 1,976 dengan signifikan 0,000 < 0,05.

Reynaldi Abdullah, Amiruddin Husain, Andi Faisal Bahari Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 6 No. 2, Oktober 2023 Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia e-ISSN : 2622-6383 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Gina Pratama Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Hasil pengujian determinasi (R²) adalah 0,615. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar adalah sebesar 61, 5%, sedangkan sisanya 38, 5% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 4 No. 2, Juli 2021, Hal. 203-212 Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t hitung 5.257 t tabel 1,692. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Rahmawanti, dkk. Jurnal Administrasi (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi F $0,000 < \alpha$ $0,05$ dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% (R Square = 0,626).

Kartika Yuliantari, Ines Prasasti Jurnal Sekretaris dan Manajemen Vol. 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y= 11,204+ 0,718 X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.

Denok Sanusi, Hardion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri 19 September 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Persada Di Jakarta Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3, 43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3, 84 dengan kriteria baik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y= 8,431+$

0,876 X , dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan determinasi 62, 2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Aditya Ryan Pradipta, Anwar Musadad. Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa, Karawang, vol (4), 2021 554-562 Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dalam uji F (simultan) variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, (df) = ($n - 2$) = $127 - 2 = 125$ diperoleh $f_{tabel} = 3,07$, $f_{hitung} = 100,424$, nilai sig. ($0,000$) $< \alpha$ ($0,05$) dan $f_{hitung} = (100,424) > f_{tabel} = (3,07)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Mayang Sari, Agrasadya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jurnal ARASTIRMA, Vol. 2, No. 2 (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol. 1, No.3 (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F -hitung (199.835) $> F_{tabel}$ (3.18) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2017:147) berpendapat “dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber - sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah dengan

mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengetahui ke berpengaruhnya serta menguji hipotesis yang telah diajukan

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Ghozali (2016:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item – Total Statistics

2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur itu dilakukan secara berulang, instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius menggerakkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat “instrument yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

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 Ghozali (2017:160) 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

Menurut Singgih Santoso (2015:234) “Jika terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada di dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali”. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) 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

Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Menurut Danang Sunyoto (2016) menyatakan tujuan Analisa regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi linier berganda yaitu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Kuncoro (2013:242) “Tujuan analisis linier berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui untuk meramalkan nilai variabel dependen

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 (2018:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2015:167) mendefinisikan “Koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y).”

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 (2018:251) 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)

Menurut Ghozali (2018:98). Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	.534**	0,219	Valid
X1.2	.481**	0,219	Valid
X1.3	.469**	0,219	Valid
X1.4	.533**	0,219	Valid
X1.5	.476**	0,219	Valid
X1.6	.467**	0,219	Valid
X1.7	.496**	0,219	Valid
X1.8	.610**	0,219	Valid
X1.9	.573**	0,219	Valid
X1.10	.647**	0,219	Valid

Sumber: Data dilakukan pengolahan SPSS 26 (2023).

Berdasarkan data pada tabel 4.8, variabel X1 didapatkan nilai rhitung \geq rtabel (0,219). Maka dari itu seluruh item kuesioner diungkapkan valid. Guna itu kuesioner yang dipakai layak guna dilakukan pengolahan selaku data penelitian

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	.466**	0,219	Valid
X2.2	.549**	0,219	Valid
X2.3	.671**	0,219	Valid
X2.4	.524**	0,219	Valid
X2.5	.553**	0,219	Valid
X2.6	.532**	0,219	Valid
X2.7	.688**	0,219	Valid
X2.8	.487**	0,219	Valid
X2.9	.495**	0,219	Valid
X2.10	.478**	0,219	Valid

Sumber: Data dilakukan pengolahan oleh SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil data tabel 4.8, variabel X2 didapatkan nilai rhitung \geq rtabel (0,219). Maka dari itu seluruh item kuesioner diungkapkan valid. Guna itu kuesioner yang dipakai layak guna dilakukan pengolahan selaku data penelitian

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	.519**	0,219	Valid
Y.2	.518**	0,219	Valid
Y.3	.506**	0,219	Valid
Y.4	.499**	0,219	Valid
Y.5	.589**	0,219	Valid
Y.6	.472**	0,219	Valid
Y.7	.576**	0,219	Valid
Y.8	.584**	0,219	Valid
Y.9	.682**	0,219	Valid
Y.10	.597**	0,219	Valid

Sumber: Data dilakukan pengolahan oleh SPSS 26 (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 variabel Y didapatkan nilai rhitung \geq rtabel (0,219). Maka dari itu seluruh item kuesioner diungkapkan valid. Guna itu kuesioner yang dipakai layak guna dilakukan pengolahan selaku data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil keseluruhan uji reliabilitas Cronbach's alpha disiplin kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.684	10

Sumber: Data primer dilakukan pengolahan dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.11, hasil uji reliabilitas menunjukan yakni seluruh variabel disiplin memiliki koefisien alpha yakni $0,684 > 0,60$ dengan demikian bisa diungkapkan seluruh konsep pengukuran tiap-tiap variabel dari kuisisioner yang dipakai yakni reliable

Tabel 4.13

Hasil keseluruhan uji reliabilitas
 Cronbach's alpha lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,723	10

Sumber: Data primer dilakukan pengolahan dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.12, hasil uji reliabilitas menunjukan yakni seluruh variabel lingkungan kerja memiliki koefisien alpha yakni $0,723 > 0,60$ dengan demikian bisa diungkapkan seluruh konsep pengukuran tiap-tiap variabel dari kuisisioner yang diungkapkan yakni reliabel.

Tabel 4.14

Hasil keseluruhan uji reliabilitas
 Cronbach's alpha kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,737	10

Sumber: Data primer dilakukan pengolahan dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.13, hasil uji reliabilitas menunjukan yakni seluruh variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien alpha yakni $0,737 > 0,60$ oleh karenanya bisa diungkapkan seluruh konsep pengukuran tiap-tiap variabel dari kuisisioner yang dipakai yakni reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15
 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32462597
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,059
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer dilakukan pengolahan dengan SPSS versi 26

berdasarkan tabel diatas didapatkan capaian $0,200 > 0,05$ oleh karenanya dapat dikatakan data bersebaran normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9,833	3,852			2,553	,013		
	Disiplin Kerja	,268	,103	,254	2,595	,011	,665	1,504	
	Lingkungan Kerja	,497	,091	,535	5,456	,000	,665	1,504	

Sumber : Data primer dilakukan pengolahan dengan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai tolerance tiap-tiap variabel bebas yakni Disiplin Kerja yakni 0,665 serta Lingkungan Kerja yakni 0,665, kedua nilai terkait < 1 , serta nilai VIF variabel Disiplin Kerja yakni 1,504 serta Lingkungan Kerja yakni 1,504 dengan nilai terkait < 10 . Maka dari itu model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,114	2,540			,045	,964
	Disiplin Kerja	,037	,068	,076	,547	,586	
	Lingkungan Kerja	-5,408E-5	,060	,000	-,001	,999	

Sumber : Data primer dilakukan pengolahan dengan SPSS versi 26

Pada tabel 4.16 Glejser test model pada X1 didapatkan nilai probability Sig. yakni $0,586 > 0,05$ bisa dilakukan pengambilan kesimpulan regression model pada data ini tidak terdapat gangguan heterokedastisitas dan X2 didapatkan nilai probability Sig. yakni 0,999 dengan nilai Sig. $> 0,05$ oleh karenanya bisa dilakukan pengambilan kesimpulan yakni regression model pada data ini tidak terdapat gangguan heterokedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,833	3,852		2,553	0,013
	Disiplin Kerja	0,268	0,103	0,254	2,595	0,011
	Lingkungan Kerja	0,497	0,091	0,535	5,456	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer dilakukan pengolahan dengan SPSS versi 26

Bisa diamati tabel 4.21 pada kolom kedua (Unstandardized Coefficients) sektor B didapatkan nilai konstanta yakni 9,833, nilai variabel (X1) yakni 0,268 serta (X2) yakni 0,497. Oleh karenanya dari capaian terkait didapatkan persamaan regresi : $Y = 9,883 + 0,268 X1 + 0,497 X2$.

Persamaan regresi diatas memiliki arti :

1. Nilai konstanta (a) yakni 9,833 dan bertanda positif menampilkan terdapatnya pengaruh searah diantara variabel independen serta dependen. Perihal ini menunjukkan yakni bila seluruh variabel independen termasuk Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berubah atau bernilai 0%, dengan demikian nilai Kinerja Pegawai (Y) yakni 9,833.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,268. Ada hubungan yang jelas diantara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai, menunjukkan adanya dampak yang baik. Mempunyai arti, peningkatan disiplin kerja yakni 1% akan memberi akibat menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,268. Dengan asumsi bahwa semua faktor lainnya tetap konsisten.
3. Koefisien regresi variabel (X2) yakni 0,497. Hal ini menampilkan yakni peningkatan lingkungan kerja yakni 1% akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yakni 0,497, mengingat semua faktor independen lainnya tetap konstan. Tanda positif menampilkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.19

Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,508	,495	2,355

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

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.20

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,508	,495	2,355

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

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS versi 26

Berlandaskan hasil uji pada tabel 4.27 didapatkan nilai koefisien determinasi dari R Square yakni 0,495 dengan demikian bisa dilakukan pengambilan kesimpulan yakni variabel Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 49,5% sementara itu selebihnya (100% - 49,5% = 50,5%) diberikan pengaruh oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.21

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441,093	2	220,547	39,779	,000 ^b
	Residual	426,907	77	5,544		
	Total	868,000	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh nilai F hitung > F tabel (39,779 > 2,72) perihal ini serta diperkokoh dengan nilai Sig. yakni 0,000 < 0,05. Maka dari itu Ha3 dilakukan penerimaan. Bisa dilakukan pengambilan kesimpulan yakni (X1) serta

(X2) memberi dampak signifikan dengan simultan pada (Y) pada PT Royal Citra Abadi Tangerang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan serta dari hasil analisis dan pembahasan perihal pengaruh Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang, yakni :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Royal Citra Abadi Tangerang, ada pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan dengan parsial yang bisa diamati dari hasil uji t. Hasil uji t variabel X1 pada variabel Y menampilkan hasil nilai thitung > ttabel ($2595 > 1,991$) serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dari itu H_0 dilakukan penolakan serta H_1 dilakukan penerimaan yang mempunyai arti secara parsial ada pengaruh signifikan diantara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang karena disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi ditandai dengan kehadiran yang konsisten, ketepatan waktu, dan keterlaksanaan tugas dengan baik. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan produktif dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Pengaruh Kinerja Karyawan (X2) pada Lingkungan Kerja (Y) pada PT Royal Citra Abadi Tangerang ada pengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan dengan parsial yang bisa diamati dari hasil uji t. hasil uji t variabel X2 pada variabel Y menampilkan hasil nilai thitung > ttabel ($5,456 > 1,991$) serta nilai Sig. yakni $0,000 < 0,05$. Maka dari H_0 dilakukan penolakan serta H_2 dilakukan penerimaan. Perihal ini mempunyai arti secara parsial ada pengaruh signifikan diantara Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) PT Royal Citra Abadi Tangerang terdapat pengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan. Pada hasil uji F nilai t hitung > F tabel ($39,779 > 2,72$) perihal ini serta diperkokoh dengan nilai Sig. yakni $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan diantara Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Royal Citra Abadi Tangerang. Nilai koefisien korelasi di antara variabel bebas dengan variabel terikat didapatkan yakni $0,564$ (X1) serta $0,682$ (X2) mempunyai arti variabel (X1) serta (X2) memiliki taraf korelasi yang kuat pada (Y) pada PT Royal Citra Abadi Tangerang. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar $50,8\%$ sedangkan sisanya $49,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, Roni Angger, 2020. Pengantar Bisnis. Malang, AE Publishing.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Amiruddin Idris. 2018. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Ardana, I Komang dkk. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Arikunto Suharsimi. (2019). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [6] Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [7] Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [8] Gibson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- [9] Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- [10] Handoko. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.

- Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [13] Henry Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- [14] Isnurrini Hidayat. (2019). *Modul Matakuliah Statistik Deskriptif*. Jakarta: Bina Sarana Informatika.
- [15] Karyato. (2016). *Dasar-dasar Manajemen-Teori Defiisi dan Konsep*. CV. ANDI OFFSET.
- [16] Irawan Doni, K. G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 1, No. 3, 2021.
- [17] Mukrodi. (2018). Analisis Disiplin Kerja PT Iss Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol. 1, no.1, Oktober 2018, 149-156.
- [18] Pradipta Ryan Aditya, M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 554-562.
- [19] Rahmawanti, d. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi (JAB)* Vol. 8, No. 2 Maret 2014.
- [20] Reynaldi Abdullah, A. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Gina Pratama Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 6, No. 2, Oktober 2018.
- [21] Sanusi Denok, W. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Prasada Di Jakarta.
- [22] Sari Mayang, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun sDMK). *Jurnal Arastirma*, Vol. 2, No. 2, 2022.
- [23] Wau Jelaskan, W. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 2, Juli 2021, 203-212.
- [24] Yuliantari Kartika, P. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.
- Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 4 No. 1, Maret 2020.