

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI SERPONG

Muhamad Rizki<sup>1</sup>, Ibrahim Bali Pamungkas<sup>2</sup>

E-mail : rizkyolivia51@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01015@unpam.ac.id<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Serpong Secara Parsial dan Simultan. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 Responden. Analisis data menggunakan uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29,5% dan uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} = (4,925 > 2,002)$ . Lingkungan Kerja berpengaruh Sigmifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 63,4% dan Uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} = (6,243 > 2,002)$ . Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Persamaan Regresi  $Y = 13, 813 + 0,050X_1 + 0,620X_2$ . Nilai Koefisien Determinasi sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% disebabkan oleh variabel lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(19,195 > 3,16)$ .

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

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Pratama Abadi Industri Serpong partially and simultaneously. The method used is Quantitative. The sampling technique used Saturation and obtained a sample of 60 Respondents. Data analysis using Validity test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis, Correlation Coefficient, Coefficient of Determination and Hypothesis. The result of this study is that work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 29.5% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table} = (4.925 > 2.002)$ . The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 63.4% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table} = (6.243 > 2.002)$ . Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the Regression Equation  $Y = 13, 813 + 0.050X_1 + 0.620X_2$ . The coefficient of determination is 40.2% while the remaining 59.8% is caused by other variables. Hypothesis Test obtained  $F_{hitung} > F_{tabel}$  or  $(19.195 > 3.16)$ .*

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

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semua organisasi bisnis harus siap/beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu

berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Perusahaan juga harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, sehingga perusahaan berhasil dalam mencapai visi, misi dan tujuan. Hal terpenting dalam mengelola SDM adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal, karena terdapat hhubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja perusahaan.

Uraian diatas menjelaskan bahwa sumber daya manusia (karyawan) sebagai aset perusahaan yang tidak dapat disamakan dengan jenis aset lainnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai karakteristik yang unik, yaitu adanya kreativitas, pola pikir, daya nalar dan penyesuaian terhadap sekitar. Karena itu keberhasilan suatu perusahaan akan sangat bergantung bagaimana pihak manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mempunyai kinerja kerja berkualitas tinggi.

Menurut Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran, kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.”

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Sehingga keberadaan disiplin kerja juga sangat diperlukan karena dalam suasana disiplin lah perusahaan akan dapat melaksanakan program- program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas.

yang tidak selesai, lalu pada bulan april sampai desember terjadi lagi penurunan kinerja karyawan sebanyak 4 proyek yang tidak selesai. Pada bulan mei sampai desember terjadi penurunan kinerja karyawan sebanyak 10 proyek yang tidak selesai, kemudian pada bulan juni sampai desember terjadi lagi penurunan kinerja karyawan sebanyak 5 proyek yang tidak selesai. Pada bulan juli sampai desember terjadi penurunan kinerja karyawan sebanyak 5 proyek yang tidak selesai, lalu pada bulan agustus sampai desember terjadi lagi penurunan kinerja karyawan sebanyak 6 proyek yang tidak selesai.

Ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan seperti kurangnya kedisiplinan yang ada pada diri karyawan serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dengan ini pihak manajemen harus memperhatikan disiplin kerja serta lingkungan kerja karyawannya untuk menekan angka karyawan yang tidak efektif dalam bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut (Afandi, 2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang bagus dan sebagainya.

Tabel 1.1  
 Data Proyek 2021-2023  
 Penetapan

NO	BULAN	2021			2022			2023		
		penetapan proyek	proyek selesai	proyek tidak selesai	penetapan proyek	proyek selesai	proyek tidak selesai	penetapan proyek	proyek selesai	proyek tidak selesai
1	Januari	25	19	6	28	25	3	30	23	7
2	februari	21	17	4	32	28	4	31	21	10
3	maret	24	18	6	35	30	5	31	22	9
4	april	24	20	4	35	31	4	28	22	6
5	mei	26	16	10	28	23	5	35	29	6
6	juni	24	19	5	25	22	3	30	25	5
7	juli	23	18	5	30	27	3	38	33	5
8	agustus	25	19	6	35	30	5	35	28	7
9	september	27	23	4	40	32	8	41	37	4
10	oktober	30	27	3	45	33	12	45	28	17
11	november	25	22	3	47	32	15	50	37	13
12	desember	25	20	5	50	41	9	52	40	12

Sumber : Divisi Kepegawain PT. Pratama Abadi Industri (2021-2023)

Berdasarkan dari tabel 1.1 terlihat terjadi tingkat penurunan kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri tahun 2021-2023 terlihat dari daftar data proyek selesai dimana jumlah proyek yang di setuju dengan jumlah proyek yang selesai tidak sesuai dengan target. Hal ini terbukti dibulan januari sampai desember tahun 2021 terjadi penurunan kinerja karyawan di bulan januari sebanyak 6 proyek yang tidak selesai, kemudian pada bulan februari terjadi lagi penurunan kinerja karyawan sebanyak 3 proyek yang tidak selesai. Pada bulan maret sampai desember terjadi penurunan kinerja karyawan sebanyak 5 proyek

Tabel 1.2  
 Kondisi Lingkungan Kerja PT. Pratama Abadi Industri Serpong  
 Jumlah Karyawan 30

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
<b>Pencabutan</b>				
1	Pencabutan pada ruangan kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan	11	18	30
<b>Suhu Udara/Temperatur Udara</b>				
2	Suhu ruang di tempat kerja dirasakan cukup nyaman dalam bekerja.	10	20	30
<b>Suara Kebisingan</b>				
3	Suara alat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan.	13	17	30
<b>Warna</b>				
4	Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat.	16	14	30

Sumber : Observasi Awal

Berdasarkan tabel 1.2 diatas tentang kondisi lingkungan kerja Pada PT. Pratama Abadi Industri Serpong, disini dapat dilihat bahwa pada indikator Suhu Udara/Temperatur Udara masih kurang baik yaitu ada pada persentase 10%. Dikarnakan ada beberapa blower yang mati, hal ini berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan dan standard temperatur udara yang baik di angka 20°C-25°C sedangkan karyawan merasa suhu udara di tempat kerja terlalu panas melebihi standard kenyamanan

tersebut. Sehingga karyawan menganggap suhu udara ditempat kerja belum terlalu diperhatikan perusahaan. Ada beberapa indikator yang memang cukup baik yaitu pada indikator, suara/kebisingan, dan warna. Pada indikator pencahayaan belum maksimal yaitu ada pada persentase 11% dikarenakan ada beberapa lampu yang redup dan rusak. Kemudian pada indikator suara/kebisingan dengan pernyataan suara alat ditempat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan pada persentase 13% dikarenakan karyawan mendapatkan

Tabel 1.3  
 Data Disiplin Kerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri  
 Periode : 2021 – 2023  
 Jumlah Karyawan 60

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran		
			2021	2022	2023
1	Taat pada aturan waktu	Jam Kerja: 07.00-16.00	14	17	22
		Jam Istirahat: 12.00-13.00	13	21	20
		lembur	18	22	21
		cuti	9	13	10
		menunda pekerjaan	2	2	2
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Sesuai kerja	8	10	14
		tingkah laku karyawan terhadap pekerjaan	6	9	13
		menunda pekerjaan	3	2	2
3	Taat terhadap aturan perilaku Karyawan pekerjaan	cara melakukan pekerjaan	7	9	11
		menunggu jawab pekerjaan	-	-	-
4	taat terhadap norma hukum	koordinasi unit lain	-	-	-
		ketidaksihingan	-	-	-
		melawan perintah tidak pidana	-	-	-

Sumber : Divisi Kepegawaian PT. Pratama Abadi Industri (2023)

alat peredam suara. Dan pada indikator warna dengan pernyataan Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat yaitu ada pada persentase 16% dikarenakan karyawan merasa tidak terganggu secara psikologis pada diri karyawan. jika beberapa indikator tersebut tidak dibenahi maka kinerja karyawan akan menurun karena kurangnya perhatian dari pihak perusahaan terhadap lingkungan kerja karyawan.

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh Karyawan. Aspek ketaatan pada waktu, masih ada Pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Kemudian aspek jam lembur masih ada karyawan yang melakukan lembur dan karyawan masih ada yang tidak sesuai menggunakan seragam yang di perintahkan oleh pimpinan atau manajer. Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti Karyawan belum memiliki kedisiplinan yang ada dalam diri Karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

### Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:456) “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini guna melengkapi data-data yang dibutuhkan sebagai berikut :

### Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan di catat pihak lain. Menurut Sugiyono (2017:456) “data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen”. Peneliti menggunakan data sekunder melalui berbagai publikasi laporan seperti buku, jurnal dan dokumentasi yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

### Metode Analisis Data

Dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data, maka peneliti akan menggunakan metode melalui:

### Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian menurut Arikunto dalam Purwanto dkk (2018:43) “adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. 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)

### Analisis Deskriptif

Manurut Sugiyono (2017:92) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Skala *Likert* dalam bentuk data-data yang diperoleh

**Analisis Kuantitatif**

Menurut Anggara (2019:160) “analisis data kuantitatif merupakan kegiatan menyajikan dan menghitung angka hasil dari pengukuran dengan tujuan memberikan suatu informasi yang relevan”. Hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah:

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *independen* dan *dependen*. Menurut Anggara (2019:169) “analisis regresi linier sederhana merupakan cara untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara satu variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*”. Adapun persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Pengujian Hipotesis**

Menurut Payadnya (2018:75) “pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol”. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang di buat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui :

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Priyatno (2017:161) “uji t hitung adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2017:179) “uji F adalah untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Signifikansi adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan”. Apabila hasil uji F dengan signifikansi < 0,05, maka variabel

*independen* memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen*. Untuk mencari nilai F hitung

**3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif Karakteristik Responden**

**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1  
 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid	Jenis Kelamin			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	17	28.3	28.3	28.3
Perempuan	43	71.7	71.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa persentase jenis kelamin pekerja yang populasinya paling banyak adalah pekerja yang memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7%, sedangkan persentase golongan pekerja yang populasinya paling kecil adalah pekerja yang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 26,3%.

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan pendidikan yang ditempuh, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.3  
 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Valid	Pendidikan			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	13	21.7	21.7	21.7
Diploma (D3)	3	5.0	5.0	26.7
Sarjana (S1)	44	73.3	73.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data kuisioner (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden untuk pendidikan SMA Sederajat sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7%, untuk pendidikan Diploma (D3) sebanyak 3 orang atau sebesar 5%, untuk pendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 44 orang atau sebesar 73,3%.

**Uji Reliabilitas**

Berikut dapat kita lihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

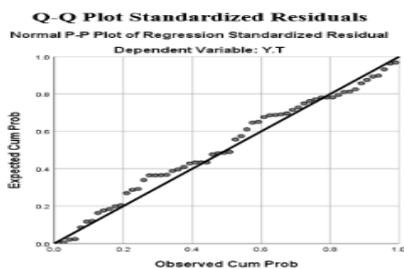
Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60 yaitu 0,727 > 0,60 dikatakan reliable dengan ketentuan N = 10 taraf signifikan 5%.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas ini terdiri dari 2 metode pengujian, yaitu:

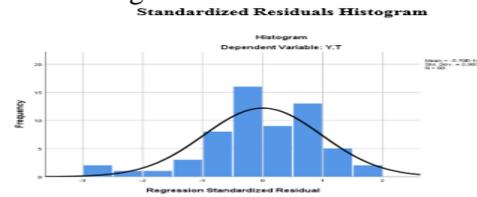
1. Uji normalitas menggunakan analisis grafik

Metode analisis grafik yang digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Kriteria analisis grafik adalah distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26

Hasil *Output* uji normalitas grafik Histogram adalah sebagaiberikut :



**Gambar 4.3**  
**Hasil Output Normalitas Histogram**

2. Uji Normalitas Menggunakan Analisis Statistik

Uji normalitas sebaiknya dilengkapi dengan uji statistik karena terkadang tampilan grafik dapat menyesatkan secara visual. Uji statistik

**Tabel 4.16**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.813	4.788		2.885	.006		
	X1.T	.050	.212	.044	.234	.816	.301	3.318
	X2.T	.620	.193	.597	3.203	.002	.301	3.318

a. Dependent Variable: Y.T

Sumber: data diolah dengan spss 26 (2024)

dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test/Imenggunakan program SPSS 26.

Kriteria uji normalitas statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test :

**Tabel 4.15**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98290472
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.054
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

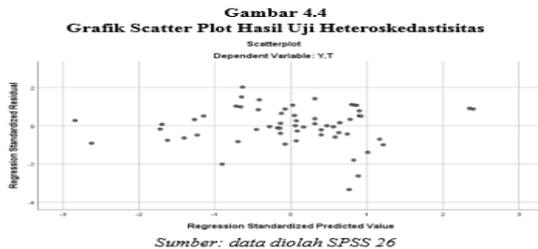
a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,05 (0,200 > 0,05) artinya data tersebut berdistribusi normal.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas,



penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Kemudian pengujian bisa dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID), dengan ketentuan sebagai berikut :

Pada gambar 4.3 *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16 diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,050 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,301 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja sebesar 3.318 serta Lingkungan Kerja sebesar 3.318 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

## 3. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linie digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel

Tabel 4.23  
 Koefisien Korelasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.381	3.506	2.417

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

Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Sumber:

Microsoft program SPSS 26.

Tabel 4.17  
 Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.760	5.114		3.081	.003
	X1.T	.617	.125	.543	4.925	.000

a. Dependent Variable: Y.T

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

independen dengan variabel dependen. Perhitungan model regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS 26.

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,760 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,760 *point*. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,617 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,617 *point*.

## 4. Analisa Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi ini menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.21  
 Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 <sup>a</sup>	.295	.283	3.775

a. Predictors: (Constant), X1.T

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar

Tabel 4.22  
 Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.392	3.477

a. Predictors: (Constant), X2.T

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

0,543 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 dimana nilai tersebut berada pada

Tabel 4.27  
 Uji t Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,760	5,114		3,081	,003
	X1.T	,617	,125	,543	4,925	,000

a. Dependent Variable: Y.T  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

interval 0,600 – 0,799 artinya variabel disiplin

Tabel 4.29  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja(X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sums of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471,898	2	235,954	19,195	,000 <sup>b</sup>
	Residual	760,335	57	13,341		
	Total	1172,333	59			

a. Dependent Variable: Y.T  
 b. Predictors: (Constant), X2.T, X1.T  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.28  
 Uji t Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,301	4,274		3,346	,001
	X2.T	,658	,105	,634	6,243	,000

a. Dependent Variable: Y.T  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,295 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 29,5%, sedangkan sisanya sebesar 70,5% di sebabkan oleh variabel lain.

### Uji Hipotesis Uji Hipotesis Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Adapun ketentuan mencari nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan cara jumlah responden  $n - k = 60 - 2 = 58$  dilihat dari distribusi nilai  $t_{tabel}$  (terlampir tabel t) maka nilai  $t_{tabel}$  2,002. Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berikut ini adalah hasil pengujian  $t_{hitung}$  dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS 26:

### Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  4,925 >  $t_{tabel}$  2,002 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri.

### Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,243 >  $t_{tabel}$  2,002 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri.

### Uji Hipotesis Simultan

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan

distribusi F dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} DF \text{ (pembilang)} &= k - 1 \\ DF \text{ (penyebut)} &= n - k - 1 \\ N &= \text{jumlah sampel penelitian} \\ K &= \text{jumlah variabel diteliti} \end{aligned}$$

$$1 = \text{konstan}$$

$$\text{Degree of freedom (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$\text{Degree of freedom (penyebut)} = 60 - 2 - 1 = 57$$

Jadi nilai  $F_{tabel}$  adalah = 3,16 (terlampir uji F)

Kriteria pengujian nya sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen
- 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $19,195 > F_{tabel}$  3,16 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri Serpong. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhanam  $Y = a + b(x)$  adalah  $Y =$

$15,760 + 0,617X_1$ . Persamaan regresi ini disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta  $a = 15,760$  menunjukkan bahwa, nilai kinerja karyawan (Y) saat ini diasumsikan bernilai 15,760 satuan dengan asumsi dengan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) bernilai tetap. Konstanta  $b = 0,617$  menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu – satuan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,617 satuan uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$   $4,925 > t_{tabel}$  2,002 atau nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Patama Abadi industri serpong. Nilai korelasi  $R = 0,543$  dimana nilai tersebut berada pada rentang interval  $0,400 - 0,599$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai  $R$  Square =  $0,295$  dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29,5% dan sisanya 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Adinda Alma Islamial, Rino Dedi Aringga (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

#### **2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri Serpong. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhanam  $Y = a + b(x)$  adalah  $Y = 14,301 + 0,658X_2$ . Persamaan regresi ini disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta  $a = 14,301$  menunjukkan bahwa, nilai kinerja karyawan (Y) saat ini diasumsikan bernilai 14,301 satuan dengan asumsi dengan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap. Konstanta  $b = 0,658$  menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu – satuan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,658 satuan uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$   $6,243 > t_{tabel}$  2,002

atau nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Patama Abadi industri serpong. Nilai korelasi  $R = 0,634$  dimana nilai tersebut berada pada rentang interval  $0,600 - 0,799$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai  $R$  Square =  $0,402$  dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $40,2\%$  dan sisanya  $59,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Nurpadilah, Putriana (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

### 3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pratama Abadi Industri Serpong. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2)$  adalah  $Y = 13,813 + 0,050X_1 + 0,620X_2$ . Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Konstanta  $a = 13,813$  menunjukkan bahwa, nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) saat ini diasumsikan bernilai  $13,813$  satuan dengan asumsi dengan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap. Konstanta  $b_1(x_1) = 0,050$  menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu – satuan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar  $0,050$ . Konstanta  $b_2(x_2) = 0,620$  menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu – satuan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar  $0,620$ . satuan uji hipotesis menunjukkan nilai  $f_{hitung} 19,195 > f_{tabel} 3,16$  atau nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Patama Abadi industri serpong. Nilai

korelasi  $R = 0,634$  dimana nilai tersebut berada pada rentang interval  $0,600 - 0,799$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai  $R$  Square =  $0,402$  dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $40,2\%$  dan sisanya  $59,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Rahmadhani Nabillah Caraka, Abdul Azis (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), adalah sebagai berikut:

- Secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 4,925$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Serpong.
- Secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 6,243$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Serpong.
- Secara Simultan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Pratama Abadi Industri Serpong dengan menunjukkan  $F_{hitung} 19,195$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan signifikan  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  atau ( $F_{hitung} 19,195 > F_{tabel} 3,16$ ) dan ( $F_{signifikan} 0,000 < 0,05$ )

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Affandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*.
- [2] Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- [3] Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- [4] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Semarang*: Badan Penerbit UNDIP.
- [6] Hasibuan, H.M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [7] Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- [8] Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- [9] Prakoso, R. D. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [10] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 174-188.
- [11] Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- [12] Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- [13] Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- [14] Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- [15] Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- [16] Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- [17] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- [18] Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 172-180.
- [19] Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- [20] Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- [21] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 174-188.
- [22] Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).