

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA TANGERANG SELATAN

Julia Amelinda¹, Dewi Sartika²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹juliaamelinda221@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dewisartikadosen@gmail.com

Abstract

This research aims to find out how work discipline and the work environment influence employee performance at the South Tangerang Mayor's Office, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.821 + 0.787 X_1$, the correlation coefficient value is 0.771. The coefficient of determination value was 59.4% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(9.218 > 2.001)$. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 5.730 + 0.876 X_2$. The correlation coefficient value is 0.757. The coefficient of determination value was 57.3% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(8.819 > 2.001)$. Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,821 + 0,787 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,771. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,4% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(9,218 > 2,001)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 5,730 + 0,876 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,757. Nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 57,3% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(8,819 > 2,001)$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja sekarang ini dituntut menciptakan tenaga kinerja pegawai yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalamnya perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia merupakan salah satu pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang di miliki oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Keberadaan MSDM ini memiliki peran penting sebagai faktor penentu keberhasilan pada sebuah Perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisiensi. Jika tidak ada SDM yang memadai, maka secara otomatis Perusahaan maupun organisasi akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

Kantor Walikota Tangerang Selatan beralamat di Jl. Maruga No.1, Kelurahan Serua, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten. Lebih tepatnya berada di Balaikota Tangerang Selatan(Tangsel) yang sudah sejak 25 November 2005 di tempati. Sebelumnya sejak kota Tangerang Selatan berdiri pada Kantor Walikota Tangerang Selatan sementara bertempat di Kantor Kecamatan Pamulang di alamat Jl. Siliwangi No.1, Kelurahan Pamulang, Kecamatan Pamulang. Kota Tangerang Selatan menjadi kota mandiri sejak 2008. Pembentukan wilayah sebagai kota otonom berawal atas keinginan warga di daerah Tangerang Selatan demi kesejahteraan masyarakat. Maka dibuatlah sebuah UU No. 51 Tahun 2008 tentang pembentukan ibukota Tangerang Selatan yang berada di Kecamatan Ciputat pada 26 November 2008.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana cara suatu organisasi atau perusahaan mengelola sumber dayanya dalam memperoleh hasil dari tujuan yang telah direncanakan. Menurut Mangkunegara (2018:67) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil yang berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugasnya yang sesuai

dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Walikota Tangerang Selatan

No	Sebutan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
		Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Sangat Baik	25	21	19
2	Baik	21	24	23
3	Cukup	5	3	4
4	Kurang	9	12	14
Total Pegawai		60	60	60

Sumber: Hasil Pra Survey Kantor Walikota Tangerang Selatan

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih mengalami penurunan tiap tahunnya dengan kategori sangat baik terlihat pada tahun 2020 dengan jumlah 25 pegawai dan pada tahun 2021 sebanyak 21 pegawai sampai terjadi penurunan ditahun 2022 sebanyak 19 pegawai. Hasil kinerja pegawai dikatakan belum sepenuhnya stabil, hal ini tentu bisa terjadi karena beberapa faktor dari dalam organisasi seperti penerapan budaya organisasi maupun kedisiplinan para pegawai.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting di dalam organisasi agar para pegawai patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan tersebut. Pegawai yang melakukan pelanggaran tata tertib akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai kesalahan yang di perbuat.sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan posisi, bahkan sampai pemecatan kerja. Hal ini bertujuan agar setiap pegawai dapat bekerja dengan disiplin, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Tabel 1.2
Pra Survey Disiplin Kerja Kantor Walikota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	Jumlah	%
1	Tugas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan/bidang saya	18	72%	7	25	28%
2	Atasan selalu memberikan dorongan kepada saya agar tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	6	24%	19	25	76%
3	Atasan selalu bersikap adil kepada pegawai tanpa harus membedakan posisi maupun jabatan	21	84%	4	25	16%
4	Atasan selalu mengawasi kepada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	8	32%	17	25	68%
5	sanksi hukuman diberikan apabila ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan	20	80%	5	25	20%

Sumber: Hasil Pra Survey Kantor Walikota Tangerang Selatan

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor walikota Tangerang Selatan. Pada pernyataan pertama yaitu “tugas pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 18 sedangkan Tidak sebanyak 7. Pada pernyataan kedua yaitu “atasan selalu memberikan dorongan kepada saya agar tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan ” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 6 sedangkan Tidak sebanyak 19. Pada pernyataan ketiga yaitu “atasan selalu bersikap adil kepada pegawai tanpa harus membedakan posisi maupun jabatan” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 21 sedangkan Tidak sebanyak 4. Pada pernyataan keempat yaitu “atasan selalu mengawasi kepada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan cepat” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 8 sedangkan Tidak sebanyak 17. Pada pernyataan kelima yaitu “sanksi hukuman diberikan apabila ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 20 sedangkan Tidak sebanyak 5.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari disiplin kerja tetapi juga lingkungan kerjanya perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk pegawai. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik fisik dan non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai. lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja meningkat.

Tabel 1.3

Pra Survey Lingkungan Kerja Kantor Walikota Tangerang Selatan

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	Jumlah	%
1	penerangan cahaya ditempat kerja dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan	16	64%	9	25	36%
2	sirkulasi udara ditempat kerja dapat memberikan kenyamanan selama saya bekerja	8	32%	17	25	68%
3	suara/bunyi kebisingan mesin sangat mengganggu konsentrasi bekerja saya	19	76%	6	25	24%
4	cctv dilingkungan kantor membuat saya bekerja dengan aman dan tenang	20	80%	5	25	20%

Sumber: Hasil Pra Survey Kantor Walikota Tangerang Selatan

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor walikota Tangerang Selatan. Pada pernyataan pertama, yaitu “penerangan cahaya ditempat kerja dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 16 sedangkan Tidak sebanyak 9. Pada pernyataan kedua yaitu “sirkulasi udara ditempat kerja dapat memberikan kenyamanan selama saya bekerja” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 8 sedangkan Tidak sebanyak 17. Pada pernyataan ketiga yaitu “suara/bunyi kebisingan mesin sangat mengganggu konsentrasi bekerja saya” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 19 sedangkan Tidak sebanyak 6. Pada pernyataan keempat yaitu “cctv dilingkungan kantor membuat saya bekerja dengan aman dan tenang” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 20 sedangkan Tidak sebanyak 5.lami lanju

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Silvia Novita Dewi & Netti Natarida Marpaung (2023) Jurnal Parameter Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tribuana Vol. 8 No. 1, ISSN: 2716–1676 Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiyonuki disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Penilitan dilakukan pada karyawan PT. Kiyonuki Indonesia Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sarah Dwi Kusmiyatun, & Sonny (2021) Jurnal Renaissance, Vol. 6 No. 1, ISSN: 2621-0746 Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Penilitan dilakukan pada karyawan PT. Resindo Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Risza Putri Elburdah (2021) Media Benia Ilmiah, Vol. 15 No. 11, ISSN: 2615-350 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalan disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Arena Agro Andalan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, & Bahtiar Efendi (2020) *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, Vol. 1 No. 2, ISSN: 2716-2583 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Cabang Wonosobo disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Motivasi, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Muhamad Rizki, & Novian Ekawaty (2021) *Journal of Economic, Business and Accounting (JEBA)*, Vol. 3 No. 2, ISSN: 2685-869X Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Otscon Safety Indonesia disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Otscon Safety Indonesia Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,2% dan terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 11,9%

Hardi Mulyono, Irma Idayanti, & Maya Sandra Pertiwi (2021) *Jurnal EKUITAS*, Vol. 5 No. 1, ISSN: 2597- 5234 Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Penelitian ini dilakukan pada Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja dengan nilai persamaan $Y=13.181 + 0.670 + 0.368$, koefisien determinasi dengan nilai R square (R^2) = 0,510, diperoleh Uji F dengan nilai Fhitung 16,685 > Ftabel 3,29 dan Sig 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Aditya Ryan Pradipta, & Anwar Musadad (2021) *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Vol 18, No 4, ISSN:1907-3011 Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dilakukan pada Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 38,6%, Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 23,2%.

Novi Octaviani, Dasmadi, & Unna Ria Safitri (2021) *Jurnal Ilmu Manajemen & Akutansi*, Vol. 9, No.1, ISSN: 2622-1756 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang melalui uji simultan maupun uji parsial sebesar 43,6% atau sisanya sebesar 56,4%.

Feby Anggita Fabean, Desi Renika Hutapeia, Mayang Sari M Siahaan (2022) *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol 6, No 2, ISSN: 2541-5255 Pengaruh komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, pengembangan karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1 disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Komunikasi, motivasi, dan pengembangan karir Hasil penelitian ini variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,039 dan thitung 2,082. variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 dan thitung 6,431. variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 dan thitung 5,999. variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 dan thitung 4,138. variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,010 dan thitung 2,600.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah

dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

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

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinieritas

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

3) Uji Heteroskedastisitas

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

4) Uji Autokorelasi

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

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

d. Uji Koefisien Korelasi

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

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

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

penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

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

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	0,439	0,254	Valid
2	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	0,642	0,254	Valid
3	Pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	0,751	0,254	Valid
4	Pimpinan memberikan contoh dan sikap teladan yang baik bagi para bawahannya	0,747	0,254	Valid
5	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	0,777	0,254	Valid
6	Penegakkan peraturan diberlakukan secara adil tanpa membedakan posisi dan jabatan	0,706	0,254	Valid
7	Pimpinan selalu memberikan arahan/pengawasan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,790	0,254	Valid
8	Adanya Kerjasama yang baik antara pimpinan dan atasan dalam melakukan pengawasan	0,779	0,254	Valid
9	Siap diberikan sanksi hukuman jika pegawai yang tidak mematuhi peraturan	0,726	0,254	Valid
10	Sanksi hukuman diberikan sesuai tingkat kesalahan yang dilanggar	0,680	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS26, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan kuisisioner layak untuk diolah sebagai data penelitian. Hal tersebut diperoleh dengan nilai r hitung > r tabel dengan rumus DF= N (responden)- k (variabel)= 60-2 = 58 yaitu berada diatas angka 0,254.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas	0,673	0,254	Valid
2	Pencabayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,668	0,254	Valid
3	Penerangan cahaya diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	0,639	0,254	Valid
4	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0,576	0,254	Valid
5	Sirkulasi udara ditempat kerja cukup baik sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman	0,615	0,254	Valid
6	Tempat kerja saya jauh dari suara kebisingan	0,419	0,254	Valid
7	Suara bising ditempat kerja dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	0,593	0,254	Valid
8	Adanya petugas keamanan dan cctv ditempat kerja membuat saya dapat bekerja dengan baik	0,662	0,254	Valid
9	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	0,684	0,254	Valid
10	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0,749	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS26, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan kuisisioner layak untuk diolah sebagai data penelitian. Hal tersebut diperoleh dengan nilai r hitung > r tabel dengan rumus DF= N (responden) - k (variabel)= 60-2 = 58 yaitu berada diatas angka 0,254.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan	0,638	0,254	Valid
2	Saya selalu cekatan dan teliti untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja	0,756	0,254	Valid
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	0,665	0,254	Valid
4	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	0,808	0,254	Valid
5	Saya mampu bertanggung jawab penuh terhadap tugas pekerjaan yang diberikan	0,847	0,254	Valid
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0,758	0,254	Valid
7	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya	0,839	0,254	Valid
8	Saya mampu memberikan saran, kritik, atau masukan yang membangun kerja sama tim	0,747	0,254	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa suruhan atau bantuan orang lain	0,579	0,254	Valid
10	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mengembangkan ide-ide baru dan berbeda dalam bekerja	0,712	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS26, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, variabel kinerja dinyatakan valid dan kuisioner layak untuk diolah sebagai data penelitian. Hal tersebut diperoleh dengan nilai r hitung > r tabel dengan rumus $DF = N (\text{responden}) - k (\text{variabel}) = 60 - 2 = 58$ yaitu berada diatas angka 0,254

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,887	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,816	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,902	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih besar Dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35912980
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.076
Test Statistic		.083
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.		

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

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Pengujian multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.409	2.447
Lingkungan Kerja	.409	2.447

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan data SPSS 26,2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas (uji VIF) pada tabel 4.13 diperoleh nilai Tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,409 dan lingkungan kerja sebesar 0,409 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 2,447 dan lingkungan kerja fisik sebesar 2,447 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan Multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

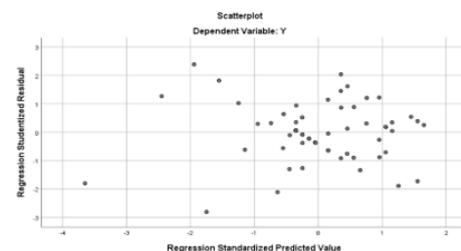
Tabel 4.14
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.648	3.418	2.269

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model regresi ini tidak ada Autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 2,269 dimana nilai ini berada pada kriteria 1,550-2,460 dengan keterangan tidak ada Autokorelasi..

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Gambar 4.3
 Hasil uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu, hal ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15
 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.821	3.678		2.126	.038
Disiplin Kerja	.787	.085	.771	9.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana antara X₁ dan Y didapatkan persamaan regresi: $Y = a + bX$. $Y = 7,821 + 0,787 X_1$.

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.730	4.078		1.405	.165
Lingkungan Kerja	.876	.099	.757	8.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana antara X₂ dan Y didapatkan persamaan regresi: $Y = a + bX$. $Y = 5,730 + 0,876 X_2$

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.345	3.775		.621	.537
Disiplin Kerja	.472	.123	.462	3.827	.000
Lingkungan Kerja	.464	.140	.401	3.322	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana antara X₁ dan X₂ terhadap Y didapatkan persamaan regresi: $Y = 2,345 + 0,472 (X_1) + 0,464 (X_2)$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.18 diatas, aka dapat diketahui bahwa kofisien korelasi (R) antara variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,771. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel

Disiplin Kerja Pegawai (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, karena nilainya 0,771 berada pada interval 0,600 – 0,799.

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	61

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

Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.19 diatas, dapat diketahui bahwa kofisien korelasi (R) antara variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,757. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat., karena nilainya 0,757 berada pada interval 0,600 – 0,799.

Tabel 4.20
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	.812 ^a	.660	.648	3.418	.660	55.352	2	57	.000

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

Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.20 diatas, dapat diketahui bahwa kofisien korelasi (R) sebesar 0,812 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) mempunyai tngkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.587	3.701

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,594 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar (100-59,4%) = 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

Tabel 4.22
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.565	3.798

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,573 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-57,3\%) = 42,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.23
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.648	3.418

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 66,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-66,0\%) = 34,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.24
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.821	3.678		2.126	.038
	Disiplin Kerja	.787	.085	.771	9.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan tabel 4.28 dan 4.29 dapat Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,218 > 2,001)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai value signifikansi $0,000 < 0,05$, Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.730	4.078		1.405	.165
	Lingkungan Kerja	.876	.099	.757	8.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,819 > 2,001)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai value signifikansi $0,000 < 0,05$, Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.26
 Hasil Uji F Simultan Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1292.992	2	646.496	55.352	.000 ^b
	Residual	665.741	57	11.680		
	Total	1958.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber: Pengolahan data SPSS26,2023

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada tabel 4.26 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} atau $(55,352 > 3,16)$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,821 + 0,787 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,771 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(9,218 > 2,001)$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H01 ditolak

- dan Ha1 diterima artinya artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = .5,730 + 0,876 X_2$. Nilai korelasi sebesar sebesar 0,757 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ($8,819 > 2,001$) dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 2,345 + 0,472 X_1 + 0,464 X_2$. Nilai korelasi sebesar sebesar 0,821 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ($55,352 > 3,15$) dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima artinya artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- DAFTAR PUSTAKA**
- [1] Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kiyokuni Indonesia. *Parameter*, 8(1), 2716–1676
- [2] Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andalán. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 2615-3505.
- [3] Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 2621-0746.
- [4] Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bank Bri Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 1(2), 2716-2583.
- [5] Mulyono, H., Idayanti, I., & Pertiwi, M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 2597-5234.
- [6] Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 2622-1756.
- [7] Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 2621-5306.
- [8] Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Galih Estetika Indonesia. *Kinerja*, 18(4), 1907-3011
- [9] Rizki, M., & Ekawaty, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Oticon Safety Indonesia. *Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 5(1), 2597-5234.