

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LUCKY INDAH KERAMIK KOTA TANGERANG

Syifa Fauziyah<sup>1</sup>, Reni Hindriari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>Syifafynr8@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen00227@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the partial and simultaneous influence of Work Discipline (X<sub>1</sub>) and Work Environment (X<sub>2</sub>) on Employee Performance (Y) at PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. The method used is a quantitative method. The object of this study is the employees of PT Lucky Indah Keramik Tangerang City. The sample in this study amounted to 60 employees. Data analysis and test techniques include validity tests and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 26. The result of this study is that Work Discipline partially has a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the results of the hypothesis test obtained  $t$  calculation  $>$   $t$  table or  $6.008 > 2.001$  with a significance value of  $0.000 > 0.5$ . The Work Environment partially has a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the results of the hypothesis test obtained  $t$  calculation  $>$   $t$  table or  $4.806 > 2.001$  with a significance value of  $0.000 > 0.5$ . Discipline and Work Environment simultaneously had a positive and significant effect on Employee Kineria with the results of the hypothesis test obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or  $24.923 > 3.16$  with a significance value of  $0.000 > 0.005$ . The magnitude of the influence of Work Discipline (X<sub>1</sub>) and Work Environment (X<sub>2</sub>) on Employee Performance (Y) at PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang is 68.3% and the remaining 31.7% is influenced by other factors.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik analisis dan uji data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSS) Versi 26. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $6,008 > 2,001$  dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,5$ . Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $4,806 > 2,001$  dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,5$ . Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $24,923 > 3,16$  dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,005$ . Besarnya pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang adalah 68,3% dan sisanya 31,7% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah berharap mendapatkan pajak. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup.

Menurut Kasmir (2016:184) berpendapat: "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu."

Menurut Wibowo (2016:155) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

PT Lucky Indah Keramik adalah produsen Tableware keramik dengan produk berkualitas tinggi yang telah dikenal sejak lama di tengah masyarakat dan menjadi bagian dari pengalaman bersantap sehari-hari. PT Lucky Indah Keramik memproduksi barang putih dan juga Underglaze yang elegan. Standar mutu pada perusahaan ini terus ditingkatkan dan dipertahankan, dimana pada tahun 2013 berhasil memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015 untuk Manajemen Mutu, di samping memenuhi Standar Nasional Indonesia (SNI).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang, karena kinerja mencerminkan kemampuan instansi dalam mengelola karyawannya. Pentingnya kinerja pegawai sangat mempengaruhi pencapaian dan realisasi tujuan instansi yaitu memproduksi barang-barang tableware yang berkualitas dan awet. Jika karyawan mampu menghadirkan kepuasan bagi masyarakat dalam hal pelayanan publik maka kinerja PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang dapat terwujud dengan baik.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang, karena kinerja mencerminkan kemampuan instansi dalam mengelola karyawannya. Pentingnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi pencapaian dan realisasi tujuan instansi yaitu memproduksi barang-barang tableware yang berkualitas dan awet.

Jika karyawan mampu menghadirkan kepuasan bagi masyarakat dalam hal pelayanan publik maka kinerja PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang dapat terwujud dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang."

Berikut ini tabel tentang kinerja karyawan di PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang dari tahun 2019 sampai 2023 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan Tahun 2019-2023 Pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang

No	Kegiatan tugas Jabatan	Target (%)	Penilaian				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	50	55	65	70	75
2	Kuantitas Kerja	100%	69	70	72	75	76
3	Tanggung Jawab	100%	73	74	74	77	78
4	Kerjasama	100%	70	72	76	81	82
5	Inisiatif	100%	73	80	80	83	85
Persentase Pencapaian			67%	70%	73%	77%	79%
Keterangan			Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber: PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas menunjukkan pencapaian produksi tahun 2019 mendapatkan presentasi Cukup 67% , pada tahun 2020 pencapai presentasi Baik 70%, pada tahun 2021 presentasi Baik 73% , pada tahun 2022 pencapaian presentasi Baik 77%, Sedangkan pada tahun 2023 pencapaian presentasi Baik 79%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2023 tidak stabil dan mengalami penurunan sangat signifikan.

Menurut pencapaian kinerja diatas, ada beberapa faktor yang menjadi penyebabnya seperti kurangnya tingkat kedisiplinan yang ada pada diri karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha untuk memastikan bahwa bawahannya memiliki tingkat disiplin yang baik.

Terkadang, kurangnya pemahaman karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku adalah penyebab paling umum dari Tindakan disiplin. Salah satu upaya untuk mengatasi hal ini adalah manajemen harus membuat program orientasi bagi tenaga kerja. Selain memberikan arahan pemimpin harus menjelaskan secara rinci aturan yang dilanggar, tujuan dan konsekuensinya. Demikian pula, peraturan atau prodesur atau kebijakan yang direvisi dan diperbaharui harus dikomunikasikan kepada karyawan melalui diskusi aktif.

Tabel 1.2

Absensi Karyawan PT Lucky Indah Keramik 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kondisi Absensi Karyawan				Jumlah Absen	Pesentase (%)
		Sakit	Izin	Alpha	Terlambat		
2019	60	18	8	2	5	33	55%
2020	60	16	5	3	4	28	47%
2021	60	10	3	5	7	25	42%
2022	60	6	7	2	4	19	32%
2023	60	8	3	4	6	23	35%

Sumber: PT Lucky Indah Keramik, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan hasil ketidakhadiran karyawan masih belum stabil sehingga kedisiplinan menurun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat dipergunakan dalam kinerja karyawan. Pada tahun 2019 yaitu 55% kemudian tahun 2020 menurun 47% dan tahun 2021 menurun 42% dan tahun 2022 menurun 32% kemudian tahun 2023 meningkat 35%. Hal ini merupakan salah satu indikasi dan menurunnya kinerja karyawan karena absensi karyawan yang mengalami penurunan. Secara keseluruhan menunjukkan trend yang meningkat dari setiap tahunnya, hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan melekat pimpinan belum berjalan dengan ketat dan baik sehingga banyak karyawan yang tidak disiplin. Selain itu, kurang adanya sanksi dan hukuman yang tegas merupakan sikap rendahnya disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Afandi, 2018:66)

Tabel 1.3

No	Pernyataan Indikator	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Suhu Udara	64	67	70	72	72
2	Penerangan	66	68	72	74	73
3	Keamanan Kerja	68	70	74	76	74
4	Hubungan Kerja Antar Karyawan	71	71	77	77	78
5	Hubungan Kerja Antar Pimpinan	72	72	79	78	78
Presentase pencapaian		68%	69%	74%	75%	75%
Keterangan		Cukup	Cukup	Baik	Baik	Baik

Sumber : PT Lucky Indah Keramik 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas menunjukkan pada tahun 2019 Cukup 68% , pada tahun 2020 Cukup 69%, pada tahun 2021 Baik 74%, pada tahun 2022 Baik 75%, sedangkan pada tahun 2023 Baik 75%. Hal ini merupakan salah satu indikasi lingkungan mengalami kenaikan dikarenakan kesadaran setiap individu dalam menerapkan lingkungan kerja sesuai prodesur agar menjadi efektif secara signifikan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rahmi, Hermawati, Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 8 ISSN NO 2339-0689. No. 1 Tahun 2020 <https://openjournal.unpam.ac.id> Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan Dari hasil pengujian hipotes secara simultan, dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 60,8%, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh factor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  atau  $(25,508 > 3,150)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan

Lia Asmalah, Nadia Rachma Maulina, Kreatif Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang Vol 1 No. 1 Tahun 2019 <https://openjournal.unpam.ac.id> Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Sumber Prima Elektronik Hasil penelitian menunjukkan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier serta dari hasil pengujian hipotesis yang dihasilkan.

Ekhsan, Vol 13 No 1 (2019) ISSN 1978-2586, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Optimal Unisma Bekasi Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistic Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic

Darmadi, Jurnal Ilmiah Manajemen forkamma Universitas Pamulang, 2020 Vol. 3 No. 3, Juli ISSN NO 2598- 9545 <http://openjournal.unpam.ac.id> Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatam Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Aditya Ryan Pradipta, Anwar Musadad, eissn : 2528-1127 555, vol 18, no4 (2021) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sembiring, Vol 13 No 1 (2020) ISSN 2654-8216, Jurnal Akuntansi dan Manajemen STIE Surya Nusantara <https://stiesuryanusantara.ac.id> Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan Hasil Penelitian menunjukkan Motivasi dan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Medan

Arianto, Kurniawan (2020). Jurnal Ilmiah Manajemen SDM, JENIUS Vol.3 No.3 p ISSN:2581- 2769 e ISSN <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658388> Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja

Abdul Hanafi, Zulkifli, Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan 2018 Vol. 7 No. 2. ISSN 2085-9996 <https://www.journal.unrika.ac.id> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari data regresi berganda diperoleh garis kemiripan:  $Y = -1,435 + 0,330X_1 + 0,609X_2 + 0,156X_3 + e$  dan diketahui bahwa hasil uji hipotesis 1:F hitung adalah 143,958 dengan probabilitas 0,0000 dan F tabel ( $=0,05; df_1=3; df_2=60$ ) adalah 2,769 artinya variabel Lingkungan(X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh

Liawati, Widowati Jurnal Arastrima Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 1 No. 2 Tahun 2021 <http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12357> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa Hasil penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa

Shalahuddin, Jurnal Ilmiah STIE Widya Praja Tanah Grogol Kalimantan Timur 2017, Vol. 1 No. 1 ISSN 1979-1127. E- ISSN 2502-7433 <https://ojs.uniska.bj.m.ac.id> Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten paser Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

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

#### 1) Uji Validitas

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

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

#### 2) Uji Reliabilitas

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

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

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

3) Uji Heteroskedastisitas

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

4) Uji Autokorelasi

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

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

d. Uji Koefisien Korelasi

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

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

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

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

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

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

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	X1.1	0,777	0,254	Valid
2	X1.2	0,435	0,254	Valid
3	X1.3	0,765	0,254	Valid
4	X1.4	0,756	0,254	Valid
5	X1.5	0,819	0,254	Valid
6	X1.6	0,778	0,254	Valid
7	X1.7	0,708	0,254	Valid
8	X1.8	0,714	0,254	Valid
9	X1.9	0,752	0,254	Valid
10	X1.10	0,779	0,254	Valid
11	X1.11	0,711	0,254	Valid
12	X1.12	0,613	0,254	Valid
13	X1.13	0,599	0,254	Valid
14	X1.14	0,711	0,254	Valid
15	X1.15	0,733	0,254	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Hasil uji Pearson Correlation Pada uji validitas menyatakan bahwa pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan Valid karena nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada r<sub>tabel</sub> yaitu 0,254. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan atau pertanyaan pada variabel di atas valid

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	X1.1	0,673	0,254	Valid
2	X1.2	0,761	0,254	Valid
3	X1.3	0,781	0,254	Valid
4	X1.4	0,839	0,254	Valid
5	X1.5	0,772	0,254	Valid
6	X1.6	0,848	0,254	Valid
7	X1.7	0,665	0,254	Valid
8	X1.8	0,635	0,254	Valid
9	X1.9	0,649	0,254	Valid
10	X1.10	0,805	0,254	Valid
11	X1.11	0,629	0,254	Valid
12	X1.12	0,566	0,254	Valid
13	X1.13	0,738	0,254	Valid
14	X1.14	0,726	0,254	Valid
15	X1.15	0,699	0,254	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Hasil uji Pearson Correlation Pada uji validitas menyatakan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan Valid karena nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada r<sub>tabel</sub> yaitu 0,254. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan atau pertanyaan pada variabel di atas valid

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	X1.1	0,552	0,254	Valid
2	X1.2	0,754	0,254	Valid
3	X1.3	0,781	0,254	Valid
4	X1.4	0,765	0,254	Valid
5	X1.5	0,800	0,254	Valid
6	X1.6	0,685	0,254	Valid
7	X1.7	0,768	0,254	Valid
8	X1.8	0,740	0,254	Valid
9	X1.9	0,618	0,254	Valid
10	X1.10	0,797	0,254	Valid
11	X1.11	0,729	0,254	Valid
12	X1.12	0,578	0,254	Valid
13	X1.13	0,779	0,254	Valid
14	X1.14	0,749	0,254	Valid
15	X1.15	0,815	0,254	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Hasil uji Pearson Correlation Pada uji validitas menyatakan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid karena nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada r<sub>tabel</sub> yaitu 0,254. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan atau pertanyaan pada variabel di atas valid

#### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	15

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari Disiplin Kerja mendapatkan nilai yang lebih besar dari r<sub>alpha</sub> 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel tersebut bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>alpha</sub>

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	15

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari Lingkungan Kerja mendapatkan nilai yang lebih besar dari r<sub>alpha</sub> 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel tersebut bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>alpha</sub>.

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	15

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari Kinerja Karyawan mendapatkan nilai yang lebih besar dari ralpha 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel tersebut bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai rhitung > ralpha

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.17427411
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.084
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai sig 2-tailed lebih besar dari 0,5 yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan penyebaran data tersebut berdistribusi secara normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	18.296	6.146		2.977	.004	
Disiplin Kerja	.387	.088	.476	4.407	.000	.802 1.247
Lingkungan Kerja	.316	.106	.322	2.977	.004	.802 1.247

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF dari setiap variabel sebesar 0,802 > 0,1 dan 1,247 < 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada dari setiap variabel independent yang memiliki nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10, hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar sesama variabel independent dalam model regresi.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.448	5.264	2.045

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai durbin-watson -senilai 2,045 yang secara kriteria pedoman memiliki nilai antara 1,560 – 2,460 yang artinya dapat ditarik kesimpulan tidak ada gejala autokorelasi pada model tersebut.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.818	4.145			-.680	.499
Disiplin Kerja	.043	.059		.106	.730	.469
Lingkungan Kerja	.067	.072		.136	.939	.351

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

hasil di atas menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau sig > 0,05, sehingga model regresi layak dipakai.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29.932	5.054			5.922	.000
Disiplin Kerja	.503	.084		.619	6.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Coefficients kolom B untuk nilai constant (a) adalah 29,932 sedangkan nilai koefisien Disiplin Kerja(b) 0,503 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y' = a + b1X1$$

$$(Y') = 29,932 + 0,503 X1$$

Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29.145	6.464			4.509	.000
Lingkungan Kerja	.524	.109		.534	4.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Coefficients kolom B untuk nilai constant (a) adalah 29,145 sedangkan nilai koefisien Lingkungan Kerja (b) 0,524 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y' = a + b2X2$$

$$(Y') = 29,145 + 0,524 X2$$

Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.296	6.146		2.977	.004
Disiplin Kerja	.387	.088	.476	4.407	.000
Lingkungan Kerja	.316	.106	.322	2.977	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas yang telah diuji dapat dikembangkan dengan mensubstitusikan nilai-nilai yang telah diperoleh ke dalam model persamaan linier sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$(Y') = 18,296 + 0,387 X_1 + 0,316 X_2 + e$$

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.25 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.619
	Disiplin Kerja	.619	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		.000
	Disiplin Kerja	.000	
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Disiplin Kerja	60	60

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,619 atau 61,9% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh kuat yaitu sebesar 61,9% dan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian

Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.534
	Lingkungan Kerja	.534	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		.000
	Lingkungan Kerja	.000	
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,534 atau 53,4% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh kuat yaitu sebesar 53,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian

Tabel 4.27 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel 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	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.448	5.264	.467	24.923	2	57	.000

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

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Dari tabel diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,683 yang didapat dari nilai 0,467 x 0,467.

Nilai tersebut jika diakumulasikan kedalam bentuk persen maka menjadi 68,3%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh kuat sebesar 68,3% dan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.28 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.384	.373	5.610

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,384 yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 38,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.29 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 <sup>a</sup>	.285	.272	6.043

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,285 yang artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki kontribusi sebesar 28,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.31 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel 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	.683 <sup>a</sup>	.467	.448	5.264

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

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,467 yang artinya variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama memiliki kontribusi sebesar 46,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.30 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29.932	5.054			5.922	.000
Disiplin Kerja	.503	.084			6.199	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja yaitu 0,000 < 0,5 dan nilai ttabel 6,008 > 2,001,. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dan

mebutikan hipotesis sebelumnya sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima

Tabel 4.31 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.145	6.464		4.509	.000
Lingkungan Kerja	.524	.109	.534	4.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,000 < 0,5 dan nilai ttabel 4,806 > 2,001,. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dan membutikan hipotesis sebelumnya sehingga H01 ditolak dan Ha2 diterima

Tabel 4.32 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1381.370	2	690.685	24.923	.000 <sup>b</sup>
Residual	1579.614	57	27.713		
Total	2960.983	59			

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

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,5 atau 0,000 < 0,5 dan nilai F sebesar 24,923 > 3,16,. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga membuktikan praduga sebelumnya sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dari regresi linear sederhana  $Y = 29,932 + 0,503 X_1$  dan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja didapatkan t hitung sebesar 6,008 dan t tabel sebesar 2,001 atau t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Lucky Indah Keramik.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dari regresi linear sederhana  $Y = 29,145 +$

0,524 X<sub>2</sub> dan nilai thitung > t tabel (4,806 > 2,001) atau t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel). Maka, H<sub>2</sub> di terima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- c. Secara simultan Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Dibuktikan dari persamaan regresi linear berganda  $Y = 18,296 + 0,387 X_1 + 0,316 X_2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,683 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau sebesar 24,923 > 3,16, hal ini diperkuat nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau 0,00 < 0,05 serta didukung dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,285 atau 28,8% dipengaruhi faktor lain. Maka, H<sub>3</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin (X<sub>1</sub>) dan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Hanafi, Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan 2018, Vol. 7 No. 2 ISSN 2085-9996.
- [2] Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Jurnal Ilmiah Manajemen forkamma Universitas Pamulang. 2020 Vol. 3 No. 3, Juli ISSN NO 2598
- [3] Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. International Journal of Social Science and Business, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- [4] Dori Mitra Candana, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro saka Kecamatan Pancung Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi 2018. Vol. 7 No. 1 ISSN 2301-5268
- [5] Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sankei Gohsyu Industries (Departemen

- Press Forging 1). *Jurnal Doktor Manajemen*, 4(1).
- [6] Lia Asmalah, Nadia Rachma Maulina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Sumber Prima Elektronik. *Proceedings Universitas Pamulang Vol. 1 No. 1 Tahun 2019*.
- [7] Liawati Widowati. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastrima Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 1 No. 2 Tahun 2021.
- [8] Noviansyah, N., Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 223–228.
- [9] Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(4), 554–562.
- [10] Rahmi Hermawati. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 8 No 8 Tahun 2020*
- [11] Shalahuddin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah STIE Widya Praja Tanah Grogot Kalimantan Timur 2017*, Vol. 1 No. 1. ISSN 1979-1127. E-ISSN 2502-7433
- [12] Sunarni Hamid. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53. STIE Dharma Iswara Madiun.