

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nipro Indonesia Jaya

⁴Astri Nur Pawestri, ² Yudi Kristanto, ³Widya Lelisa Army

¹²³Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi Bekasi

¹20120071@pertiwi.ac.id, ²yudi.kristanto@pertiwi.ac.id, ³widya.lelisa@pertiwi.ac.id

ABSTRAK

Tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja dan lingkungan kerja di perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan ialah 65 orang karyawan. Teknik analisa data menggunakan SPSS meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji prasyarat analisis (uji normalitas dan homogenitas), dan uji hipotesis statistik (uji korelasi *product moment* dan uji regresi linear). Berdasarkan hasil uji statistik t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditandai nilai t hitung > t tabel yakni $11,960 > 1,988$. Selain itu, secara parsial juga terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditandai nilai t hitung > t tabel yakni $2,897 > 1,988$. Nilai sig. F Change sebesar $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan industri semakin maju membuat perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai diperlukan bagi perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Kinerja ialah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015: 67). Kinerja yang baik memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan, begitupun sebaliknya, kinerja yang buruk akan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan.

PT. Nipro Indonesia Jaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang alat kesehatan (Medical Devices). PT. Nipro Indonesia Jaya memproduksi berbagai alat kesehatan seperti Syringe, IVCath, IF Set, AVF dan BTS. PT. Nipro Indonesia Jaya berkomitmen untuk menjaga kualitas terhadap produknya, mengingat hasil produk yang dihasilkan adalah alat-alat kesehatan sehingga tidak boleh ada kesalahan sedikitpun pada produk yang dihasilkan karena akan berpengaruh terhadap kesehatan manusia secara langsung. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan menghasilkan produk kualitas tinggi dan sesuai target.

Untuk menilai kinerja karyawan, salah satunya dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan. Bentuk kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat salah satunya dari pengelolaan waktu yang baik seperti

datang dan pulang sesuai jam kerja serta bekerja dan istirahat sesuai waktu yang diberikan. Adanya keterlambatan dalam bekerja tentu dapat menjadi penghambat dalam mengejar target produksi. Sehingga, kualitas dan kuantitas produksi yang telah ditargetkan tidak tercapai dengan maksimal. Berikut data keterlambatan karyawan ketika masuk kerja di PT. Nipro Indonesia Jaya di departemen Syringe 2 bulan terakhir.

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan di Departemen Syringe November - Desember 2023

No	Status	Nov-23		Des-23	
		Jumlah Karyawan	Jumlah Terlambat	Jumlah Karyawan	Jumlah Terlambat
1	<i>Permanent</i>	127	36	129	40
2	<i>Contract I</i>	19	0	19	3
3	<i>Contract II</i>	40	7	40	2
4	<i>Contract III</i>	56	3	56	12
5	<i>Contract IV</i>	41	2	41	4
6	<i>Contract V</i>	6	0	6	0
7	<i>6 month</i>	35	1	31	3
Jumlah		324	49	322	64

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat saat masuk kerja. Jumlah tersebut secara keseluruhan meningkat di bulan selanjutnya. Keterlambatan tersebut didominasi oleh karyawan dengan status kerja permanent dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 40 orang. Selanjutnya, karyawan jumlah keterlambatan minimal dicapai oleh karyawan dengan status contact V dengan jumlah keterlambatan sebanyak 0 orang selama 2 bulan berturut-turut. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya terutama di departemen Syringe November-Desember 2023 masih rendah.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Masalah yang biasanya timbul dalam lingkungan kerja ialah kurangnya keseimbangan lingkungan yang seharusnya mendukung. Lingkungan disini dapat berupa lingkungan fisik seperti kenyamanan ruangan, penggunaan AC, ataupun standar peralatan yang digunakan. Seringnya, penggunaan AC khususnya suhu yang digunakan tidak sesuai dengan yang sebenarnya, antara suhu yang diatur dengan suhu yang diakibatkan penggunaan AC tersebut beda. Akibatnya, karyawan merasa keinginannya sehingga kurang nyaman dalam menjalankan suatu pekerjaan yang membuat pekerjaan tidak maksimal. Akibatnya, pekerjaan akan tertunda atau hasil pekerjaan tidak akan maksimal secara kualitas maupun kuantitas. Hal tersebut tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data pencatatan suhu di PT. Nipro Indonesia Jaya departemen Syringe selama 2 bulan terakhir.

Tabel 2 Data Pencatatan Suhu di Departemen Syringe November – Desember 2023 (dalam derajat celsius)

Tanggal	Bulan	
	Nov-23	Des-23
1	25	25
2	24.8	24.8
3	24.9	25.3
4	24.7	25.3
5	24.9	25.5

Tanggal	Bulan	
	Nov-23	Des-23
6	24.5	25.3
7	25.3	25
8	25	25.5
9	24.6	25
10	25	25.3
11	25	25.5
12	25	25.6
13	25	25.5
14	24.9	25
15	24.9	24.8
16	24.1	25.3
17	25.3	25.5
18	25	25.6
19	24.6	25
20	24.8	25.3
21	24.1	24.3
22	24	24.1
23	24.3	24.3
24	24.8	25
25	24.8	-
26	24.8	25.5
27	25	25.3
28	24.8	25.6
29	24.3	25
30	24.3	25
31	-	25.5

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa suhu ruangan berbeda-beda setiap harinya. Maka dari itu, hal tersebut mengindikasikan adanya ketidakseimbangan lingkungan kerja fisik berupa penggunaan AC. Seharusnya, pencatatan suhu ruangan stabil sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Terkait dengan kinerja karyawan, berikut disajikan data mengenai kinerja karyawan di departemen *Syringe* berupa pencapaian kerja pada tahun 2023.

Tabel 3 Data Kinerja Karyawan di Departemen *Syringe* Berdasarkan Pencapaian Kerja

Bulan	2023		
	Target	Pencapaian	Persentase
Januari	52,406,880	48,508,560	93%
Februari	48,651,477	46,141,202	95%
Maret	49,865,011	49,866,320	100%
April	47,634,200	47,672,540	100%
Mei	52,568,380	50,303,580	96%

Bulan	2023		
	Target	Pencapaian	Persentase
Juni	50,321,080	48,693,980	97%
Juli	48,336,600	45,061,500	93%
Agustus	51,219,580	45,044,760	88%
September	50,245,180	45,007,560	90%
Oktober	50,844,500	45,722,140	90%
November	52,510,100	45,850,460	87%
Desember	52,406,880	45,506,000	87%

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa pencapaian kerja karyawan departemen Syringe mengalami fluktuasi setiap bulannya. Sehingga target kerja tersebut mengindikasikan kinerja karyawan yang belum optimal, sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di departemen *Syringe*.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Haiman dikutip dalam (Firmansyah, 2018: 3) menyatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan atau bertambah (Sule dan Saefullah, 2019: 13).

Menurut Sutrisno (2019: 87) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Arief dan Suwanto (2020: 233) menyatakan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

Menurut (Sukanto dan Indriyo, 2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik berupa meja, kursi dan peralatan kantor lainnya.

Menurut Poltak dan Sinambela (2019: 43) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Menurut Donni (2017: 49) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. menurut Sugiyono (2018:51) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Departemen Syringe sebanyak 65 orang..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Data dalam penelitian ini adalah skor dari tiga variabel. Ketiga variabel tersebut yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

2. Uji Validitas

Uji validitas ketiga variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa telah memenuhi syarat dengan nilai r hitung $>$ r tabel sehingga butir pertanyaan dari ketiga variabel tersebut dinyatakan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X1) didapat $\alpha = 0.811$ lebih besar dari 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X1 reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali. Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X2) didapat $\alpha = 0.888$ lebih besar dari 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X2 reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali. Untuk data hasil pengujian reliabilitas variabel Y didapat $\alpha = 0.788$ lebih besar dari 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel Y reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas variabel Disiplin Kerja (X1) nilainya ialah $0.093 < 0.11$, lalu untuk nilai sig ialah $0.893 > 0.05$ sehingga variabel disiplin kerja berdistribusi normal. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) nilainya ialah $0.083 < 0.11$, lalu untuk nilai sig ialah $0,801 > 0.05$ sehingga variabel lingkungan kerja berdistribusi normal. Selanjutnya, untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya ialah $0.075 < 0.11$ sehingga variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

5. Uji homogenitas

Uji homogenitas varians skor Kinerja Karyawan (Y) atas Disiplin Kerja (X1) diperoleh F hitung $1.01 < F$ tabel 1.53 pada $\alpha = 0.05$ yang menunjukkan varians Y atas X1 adalah homogen. Lalu, uji homogenitas varians skor Kinerja Karyawan (Y) atas Lingkungan Kerja (X2) diperoleh F hitung $1.29 < F$ tabel 1.53 pada $\alpha = 0.05$ yang menunjukkan varians Y atas X2 adalah homogen.

6. Uji Korelasi

Tabel 4 Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.689	2.470

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2024)

Tabel 5 Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.118	.104	4.196

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2024)

Uji korelasi Disiplin Kerja (X1) diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0.833$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0.694$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $11.960 > t$ tabel 2.000 pada $\alpha = 0.05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Uji korelasi Lingkungan Kerja (X2) diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0.343$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0.118$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $2.897 > t$ tabel 2.000 pada $\alpha = 0.05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan.

7. Uji T

Tabel 6 Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	7.512	2.965	2.533	.014
	DISIPLIN KERJA	.829	.069	.833	11.960

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2024)

Tabel 8 Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients^a

Model 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	29.923	4.470		6.695	.000
	LINGKUNG ANKERJA	.302	.104	.343	2.897	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2024)

Hasil uji T terhadap variabel Disiplin Kerja (X1), dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel $11.960 < 2.00$. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji T terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2), dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel $2.897 > 2.00$. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji F

Tabel 9 Ouput Hasil Perhitungan SPSS

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	873,719	2	436,859	70,670	.000 ^b
Residual	383,266	62	6,182		
Total	1256,985	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2024)

Hasil Uji F Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) didapatkan nilai F hitung > F tabel $70.670 > 1.84$ dan sig sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Uji Regresi

Tabel 10 Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	8.128	3.326		2.444	.017
	DISIPLIN KERJA	.843	.078	.848	10.837	.000
	LINGKUNGA	.029	.069	.033		.676

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
NKERJA			0.420	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2024)

Hasil perhitungan Uji regresi ganda diperoleh persamaan $\hat{Y} = 8.128 + 0.843 X_1 + 0.029 X_2$ menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Disiplin Kerja (X_1) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0.843 dengan konstanta 8.128. Dan setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan Kerja (X_2) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0.029 dengan konstanta 8.128.

PEMBAHASAN

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator-indikator setiap variabel yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing indikator menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel dan memiliki kehandalan untuk dilakukan penelitian kepada jumlah sampel sebanyak 65 responden. Hasil dari Uji T masing – masing variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Nipro Indonesia Jaya dan terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Nipro Indonesia Jaya. Berdasarkan hasil uji statistik F menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F hitung $70.670 > F$ tabel 1.84, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Nipro Indonesia Jaya. Hal ini sesuai dengan penelitian M. Khoiril Umam (2023) Ika Annisa (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, disiplin kerja adalah hal utama yang menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Kesadaran pribadi meliputi datang tepat waktu, memiliki tanggung jawab tinggi, serta tingkat kualitas yang dihasilkan. Selanjutnya, lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan menjamin kinerja karyawan sehingga target perusahaan akan tercapai. Maka dari itu, adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0.833$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0.694$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $11.960 > t$ tabel 2.000 pada $\alpha = 0.05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Disiplin Kerja perusahaan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, hasil uji korelasi determinasi 0.694 menunjukkan bahwa 69.4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja

Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,343$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0.118$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $2.897 > t$ tabel 2.000 pada $\alpha = 0.05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja perusahaan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, hasil uji korelasi determinasi 0.118 menunjukkan bahwa 11.8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil nilai F hitung $> F$ tabel $70.670 > 1.84$ dan sig sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Nilai korelasi R sebesar 0.834 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat. Hasil uji korelasi determinasi diketahui nilai R square sebesar 0.695 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69.5%, sedangkan sisanya sebesar 30.5% lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief., Suwanto Fx. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi Jalil
- Firmansyah, Anang. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi Ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. 2015. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Poltak, L., & Sinambela, S. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja* (1st Ed.). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. 2012. *Research Methods for Business Students* (6th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudjana. 2018. *Statistik Untuk Ekonomi Dan Niaga Ii*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, S. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, S. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif* (19th Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Agustriani. Ririn, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, Vol 6. No.1: 104 - 122.
- Anisa. Ika, Nur Ahmadi Bi Rahmani, Reni Ria Armayani Hasibuan. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*.
- Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *AGORA* Vol. 5, No. 1.
- Ariani. Dini R, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. 2020. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Dimensi*.
- Arifa. Shinta Nur dan Muhsin. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*.
- Aspiyah. Mufti dan S Martono. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal* 5 (4).
- Aziz. M Abdul. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*.

- Chusnah dan Heni Purwanti. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SGI. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Dafit, M Adit, Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, dan Heni Agustina. 2021. Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT Segatama Lestari dengan Mediasi Oleh Kepuasan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*.
- Darka. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Serta Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT XX Jakarta. *JURNAL PERTIWI*.
- Hanafi, Abdul dan Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, Vol. 7, No. 2:406-422.
- Hustia, Anggreany. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Irawan, Doni, Gatot Kusjono, dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1 No. 3*.
- Junengsih dan Hangky Fernando. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada CV Scorpio Mukti Perkasa Jakarta. *JURNAL PERTIWI*.
- Lestari, Sri dan Dilla Afifa. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Panggabean, Safrul, Yudi Kristanto, dan Tutik Rahayu. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Serta Terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku Blowmolding. *JURNAL PERTIWI*.
- Qhoirunnisa, Umi, Anita Sumelvia Dewi, dan Agung Pambudi Mahaputra. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial PPA Kabupaten Nganjuk. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*.
- Rahmasita, Azis N, Badia Perizade, dan Zunaidah. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor SAMSAT Palembang. *CAM Journal*.
- Saleh, Abdul Rachman dan Hardi Utomo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *JURNAL STIEAMA Vol 11. No 1*.
- Sunarno. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Tyas, Rima Dwining dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 62 No. 1*.
- Umam, M Khoirul, Abdulrokhim. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Economics and Business UBS*.
- Waskito, Meindro dan Nur Kamila Sari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus, dan Rekan. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Waskito, Meindro dan Sri Sumarni. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MNC Sekuritas. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2*.