

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV DOKTER *NOTEBOOK* KOTA TANGERANG

Herlin Maryanti¹, Dewi Sartika²

herlinmaryanti10@gmail.com¹, dosen02208@unpam.ac.id²

Universitas Pamulang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* kota Tangerang. menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan 50 responden. Analisis data menggunakan SPSS 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis (Uji t dan Uji f). Uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung $3,099 > t \text{ tabel } 2,011$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Dapat diambil keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung $3,656 > t \text{ tabel } 2,011$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dapat diambil keputusan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Berdasarkan hasil uji secara simultan Disiplin dan Lingkungan terbukti secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis diperoleh nilai f hitung hitung $37,886 > f \text{ tabel } 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Dapat disimpulkan H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 artinya variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,7\%) = 38,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Work Discipline and Work Environment on employee performance on CV Doctor *Notebook* Tangerang city. Using quantitative methods with an associative approach. Data collection techniques use observation and questionnaire dissemination. The sampling technique uses saturated sampling with 50 respondents. Data analysis using SPSS 26. The analytical techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests (t test and f test). The hypothesis test shows that partially Discipline (X1) has a positive and significant effect on performance (Y) obtained t count $3.099 > t \text{ table } 2.011$ and significant values $0.003 < 0.05$. It can be decided that H_01 is rejected and H_{a1} is accepted. The work environment (X2) partially has a positive and significant effect on performance (Y). The hypothesis test t obtained a calculated t value of $3.656 > t \text{ table } 2.011$ and a significant value of $0.001 < 0.05$. It can be decided that H_02 is rejected and H_{a2} is received. Based on the results of simultaneous tests, Discipline and Environment are proven to have a significant influence on employee performance. Test Hypothesis obtained value f count count $37.886 > f \text{ table } 3.20$ and significant value $0.000 < 0.05$ It can be concluded H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. The value of the determination

coefficient of 0.617 means that the Dsiplin variable and the work environment affect the employee performance variable by 61.7%, while the remaining $(100-61.7\%) = 38.3\%$ are influenced by other factors that were not carried out in this study.

Keywords : Work discipline, Work environment, Employee performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi seperti sekarang ini, sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan demikian, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumberdaya manusia yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting seseorang tersebut mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan sumberdaya manusia tidak ada artinya bagi perusahaan, jika seseorang tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

CV Dokter *Notebook* adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan menjual berbagai aneka macam perangkat keras komputer. Produk yang diperjual belikan dari berbagai merek untuk *hardware* komputer seperti *Motherboard*, *Processor*, *VGA*, *Hardisk*, *Memory*, *Power Supply*, *LCD Monitor*. Dan untuk aksesoris komputer seperti *Cassing*, *Keyboard*, *Mouse*, *Speaker* dan lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembahasan masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis dalam penelitian ini dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook*?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook*?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kinerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:1-2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut G. Terry (2018:2), manajemen adalah salah satu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya. Robbins dan Coulter (2017:8) berpendapat bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Efisien itu sendiri merupakan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, untuk efektif sendiri yaitu melakukan hal yang benar, yang merupakan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (dalam Shiddiq, 2013:5) “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

maka penulis memberikan hipotesis sementara sebagai berikut :

Jika hasil Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika hasil Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika Hasil Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika Hasil Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika Hasil Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika Hasil Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2016:21), “Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Adapun pengertian dari kuantitatif yang dikemukakan menurut Sugiyono (2016:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan CV.Dokter *Notebook* yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Lebih lanjut masih menurut Sugiyono (2018:81) bahwa “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Dokter *Notebook* yang berjumlah 50 karyawan.

3.1.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji dengan metode, yaitu :

1. Metode P-Plot

Metode yang lebih handal dalam uji normalitas adalah dengan melihat probabiliti plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Menurut Ghozali (2016:156) dasar pengambilan keputusan uji normalitas :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Metode Histogram

Menurut Ghozali (2016:154), salah satu cara termudah untuk normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram, yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

3. Metode Kolmogorov-Smirnov Test

Uji normalitas juga dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan non parametrik statistik, dengan cara menentukan lebih dulu hipotesis pengujiannya, Ghozali (2016:30)

Kaidah pengujian berdasarkan nilai probabilitas

- a) Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data terdistribusi normal.
- b) Jika probabilitas (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak terdistribusi normal.

Dalam pengujian pengujian normalitas ini digunakan software SPSS versi 26 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Buka program SPSS statistics 26.
- 2) Klik variabel view, lalu isi tabel sesuai dengan kuesioner dari masing-masing variabel.
- 3) Klik data view, dan masukkan hasil jawaban kuesioner.
- 4) Klik menu analyze, pilih regression, lalu klik linier. Kemudian akan muncul kotak dialog lalu masukkan variabel X1 dan X2 ke kolom independent dan masukkan variabel Y ke kolom dependent, lalu klik plots kemudian beri tanda centang pada normal probability plot, klik continue, lalu oke.
- 5) Maka hasil output uji normalitas pada program SPSS versi 26 akan muncul.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut Ghozali (2016:103) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen* (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Adapun model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \text{ atau } \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

Sumber: Santoso (2012:236)

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya apabila variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

Dalam pengujian pengujian multikolinearitas ini digunakan *software* SPSS versi 26 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Buka program SPSS *statistics* 26.
- 2) Klik *variabel view*, lalu isi tabel sesuai dengan kuesioner dari masing-masing variabel.
- 3) Klik *data view*, dan masukkan hasil jawaban kuesioner.
- 4) Klik menu *analyze*, pilih *regression*, lalu klik *linier*. Kemudian akan muncul kotak dialog lalu masukkan variabel X1 dan X2 ke kolom *independent* dan masukkan variabel Y ke kolom *dependent*, lalu klik *statistics* kemudian beri tanda centang pada *colinearity diagnostic*, klik *continue*, lalu oke.
- 5) Maka hasil *output* uji multikolinearitas pada program SPSS versi 26 akan muncul.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi gejala-gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji heteroskedastisitas Scatterplot. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat di lihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode statistic yaitu dengan uji Glester. Dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016:138)

Prosedur pengujian uji Glester sebagai berikut :

3. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan atau nilai Sig $\geq 0,05$ dengan taraf 5% maka model regresi tidak menunjukkan terjadi Heteroskedastisitas.
4. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau nilai Sig $< 0,05$ dengan taraf 5% maka model regresi menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.

Dalam pengujian heteroskedastisitas ini digunakan software SPSS versi 26 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Buka program SPSS *statistics* 26.
- 2) Klik variabel view, lalu isi tabel sesuai dengan kuesioner dari masing-masing variabel.
- 3) Klik data *view*, dan masukkan hasil jawaban kuesioner.
- 4) Klik menu *analyze*, pilih *regression*, lalu klik linier. Kemudian akan muncul kotak dialog lalu masukkan variabel X1 dan X2 ke kolom *independent* dan masukkan variabel Y ke kolom *dependent*, lalu klik plots kemudian akan muncul kotak dialog lalu klik SRESID masukkan ke kolom Y dan klik ZPRED ke kolom X, klik *continue*, lalu oke.
- 5) Maka hasil output uji heteroskedastisitas pada program SPSS versi 26 akan muncul.

4.Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu observasi dengan observasi lainnya pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin Watson. Menurut Ghozali (2013:138) “jika DW terletak antara batas atau *upper bound* (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi = 0, sehingga tidak ada autokorelasi”.

Dalam pengujian autokorelasi ini digunakan *software* SPSS versi 26 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Buka program SPSS *statistics* 26.
2. Klik variabel view, lalu isi tabel sesuai dengan kuesioner dari masing-masing variabel.
5. Klik data *view*, dan masukkan hasil jawaban kuesioner.
6. Klik menu *analyze*, pilih *regression*, lalu klik linier. Kemudian akan muncul kotak dialog lalu masukkan variabel X1 dan X2 ke kolom *independent* dan masukkan variabel Y ke

kolom *dependent*, lalu klik *statistics* kemudian akan muncul kotak dialog lalu klik Durbin-watson, klik *continue*, lalu oke.

7. Maka hasil output uji autokorelasi pada program SPSS versi 26 akan muncul.

1. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = 1 \frac{R^2 / (k - 1) x^2}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sample

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- a). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau probabilitas $Sig \geq 0,05$, H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- b). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $Sig < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Adapun pengujian hipotesis secara parsial (uji t) ini digunakan *software* SPSS versi 26 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Buka program SPSS *statistics* 26.
- 2) Klik *variabel view*, lalu isi tabel sesuai dengan kuesioner dari masing-masing variabel.
- 3) Klik *data view*, dan masukkan hasil jawaban kuesioner.
- 4) Klik menu *analyze*, pilih *regression*, lalu klik *linear*. Kemudian akan muncul kotak dialog lalu masukkan variabel X1 dan X2 ke kolom *independent* dan masukkan variabel Y ke kolom *dependent*, lalu oke.
- 5) Maka hasil *output* uji hipotesis secara simultan (uji F) akan muncul

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Uji Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2018:45) mengemukakan “sebuah kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini ketentuannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$ maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,600$ maka instrumen tidak reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan beberapa pengujian yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).

Dalam pengujian ini, menggunakan bantuan program software IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26 dengan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,82024318
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,059
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber :Data diolah SPSS 26

Berdasarkan table di atas dapat dilihat dari nilai Sig. Pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan gr

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk meyakini bahwa antara variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria keputusannya adalah dalam pengujian, digunakan *software* IBM SPSS versi 26. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* lebih > dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* < dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai *tolerance* lebih < dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* > dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,759	3,307		2,951	,005		
	Disiplin Kerja	,352	,113	,391	3,099	,003	,512	1,953
	Lingkungan Kerja	,408	,112	,461	3,656	,001	,512	1,953

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 di atas diketahui masing-masing variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai *Tolerance* 0,512 > 0,1 dan nilai VIF 1,953 < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,581	1,918		,824	,414
	Disiplin Kerja	,117	,066	,350	1,776	,082
	Lingkungan Kerja	-,082	,065	-,249	-1,264	,212

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber :Data diolah SPSS 26

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antara anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji Durbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut :

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17**Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.617	.601	3.901	2.337
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN , DISIPLIN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini bisa dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,337 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan untuk kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.26**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,759	3,307		2,951
	Disiplin Kerja	,352	,113	,391	3,099
	Lingkungan Kerja	,408	,112	,461	3,656
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber :Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,099 dan nilai signifikan sebesar 0,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai t hitung $3,099 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,656 dan nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $3,656 > t$ tabel 2,011 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

2. Uji F

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_{a3} ditolak.
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1152,881	2	576,441	37,886	,000 ^b
	Residual	715,119	47	15,215		
	Total	1868,000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber :Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel ANOVA^a di atas diketahui nilai F hitung sebesar 37,886 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung $37,886 > f$ tabel 3,20 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook*, berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel disiplin dengan membandingkan t hitung dengan t table, maka diperoleh nilai t hitung $> t$ table ($3,099 > 2,011$) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Suhnuharyo (2018), Wahyudi (2019), Dio Christian, M Kurniawan (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu Perusahaan harus menerapkan disiplin yang lebih ketat lagi terkait dengan kesadaran karyawan atas tugasnya. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan sehingga Perusahaan dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan Perusahaan dan dapat mempertahankan kehidupan Perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel lingkungan kerja dengan membandingkan t hitung dengan t table, maka diperoleh nilai t hitung $> t$ table (3,656 $> 2,011$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardi Mulyono, Irma Idayanti, Maya Sandra (2021), Moh.Amir Fiqi, Johnson Dongoran (2018), Marsel mario, Vitor P.K. Lengkon (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Karena lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat f hitung dengan f table, maka diperoleh nilai f hitung $> f$ table (37,886 $> 3,20$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini artinya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun, Sonny Sonny (2021), Gita Dea Ocky Sundari (2019), Winda Andriani, Rahmi Widyanti (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja Bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatakan kinerja karyawan artinya jika karyawan memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga, sebaliknya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta perhitungan dari data yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dokter *Notebook* Kota Tangerang sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,662 + 0,641X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,713. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $3,099 > t$ tabel 2,011 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dokter *Notebook* kota Tangerang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,281 + 0,649X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $3,656 > t$ tabel 2,011 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Dokter *Notebook* kota Tangerang.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,759 + 0,352X_1 + 0,408X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 atau sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,7\%) = 38,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini. Uji Hipotesis diperoleh nilai f hitung $37,886 > f$ tabel 3,20 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian pada CV Dokter *Notebook* kota Tangerang ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor untuk lebih di perhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini masih memiliki kekurangan yang terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian untuk kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga di mungkinkan adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya stres kerja, motivasi, komunikasi dan lain-lain.
2. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Yang terkadang dalam menjawab kuesioner jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya, dan dalam pengisian kuesioner waktunya cenderung lama, dikarenakan kesibukan pekerjaan masing-masing responden.

5.3 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan penelitian yang telah dijabarkan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pernyataan disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan pada nomor 8 yaitu semua pekerjaan yang saya lakukan selalu berjalan lancar sesuai peraturan dan nomor 10 yaitu saya membina hubungan yang baik dengan karyawan lain agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan untuk indikator ketaatan pada peraturan kerja dan etika bekerja, dimana hanya mencapai skor 3,60 %. Maka penulis menyarankan perusahaan agar menjadi lebih baik dengan selalu memperhatikan pekerjaan karyawan agar sesuai dengan yang diinginkan perusahaan juga dapat menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lainnya sehingga pekerjaan berjalan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pernyataan Lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan pada nomor 4 yaitu suhu udara dalam ruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator sirkulasi udara, dimana hanya mencapai skor 3,38 %. Maka penulis menyarankan perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan karyawan karena sirkulasi udara yang kurang baik mempengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengoptimalkan ventilasi udara, cahaya matahari yang masuk dan pembersihan AC secara rutin.
3. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pernyataan Kinerja karyawan yang masih perlu ditingkatkan pada nomor 6 yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada indikator pelaksanaan, dimana hanya mencapai skor 3,64 % Maka penulis menyarankan kepada karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaannya agar sesuai dengan harapan perusahaan dan menunjukkan timbal balik kepuasan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan untuk karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bray & Rue (2015) *Manajemen sumber daya manusia.pdf*. diakses pada tanggal 15 September 2021.
- Coulter, Robbins. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Banten: UNPAM Press.
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.*
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketujuh)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasadj, Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

B.Jurnal

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2811–20.

- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”.(Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang)
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. 4 (1)
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65-82.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- 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 DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144-154.
- Fiqi, M. A. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TIARA ABADI PAMEKASAN. *Ekomadania: Journal of Islamic Economic and Social*, 1(2), 215-252.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- 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), 78-82.
- Sabil, Mohammadun. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep.” *Jurnal Riset Manajemen*, 1–25.
- Sari, D. P. ., Megawati, I. ., & Heriyanto, I. . (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INFOMEDIA NUSANTARA BAGIAN CALL CENTER TELE ACCOUNT MANAGEMENT (TAM) TELKOM BANDUNG. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>.
- Singodimejo dalam (Mulyadi, 2015). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan widya Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan)”. *Jurnal Manajemen Perpajakan: Volume 1-8*.
- Tyas, R. D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.