



Webinar Nasional & Call For Paper :

Smartpreneur 5.0: Cloud Accounting sebagai Rahasia Keberlanjutan Bisnis

25 Juni 2025

Vol. 4 No. 2 Tahun 2025

No. ISSN : 2809-6479

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
HEAD OFFICE PT. KURNIA BOGA NARAYAN
JAKARTA BARAT**

Bachtiar Arifudin Husain¹, Arif Budi Santoso², Edy Krisyanto³

dosen01773@unpam.ac.id, ariefbudisantoso01@gmail.com, dosen01108@unpam.ac.id

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at Head Office PT Kurnia Boga Narayan West Jakarta. The method used is a descriptive quantitative method. The sampling technique used saturated samples, the sample size was 90 respondents. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, partial significance test (t test), simultaneous significance test (f test) . The results of this research are that work discipline has a positive and significant influence on employee performance with a value of (2.389 > 1.661) and sig. 0.000 < 0.05 with a probability level of 5% and the work environment has a positive and insignificant influence with (1.688 > 1.661) sig value. 0.095 > 0.05 with a probability level of 5%. Work discipline and work environment have a regression value of Y=18.589 + 0.355 X1 + 0.113 X2. The coefficient of determination value is 7% while the remaining 93% is influenced by other factors. The f test obtained a value of (3.283 > 3.091) and sig. 0.042 < 0.05 with a probability level of 5%.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Head Office PT Kurnia Boga Narayan Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, jumlah sampel sebanyak 90 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji signifikansi parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji f). hasil penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (2,389 > 1,661) dan sig. 0,000 < 0,05 dengan tingkat probabilitas 5% dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dengan (1,688 > 1,661) nilai sig. 0,095 > 0,05 dengan tingkat probabilitas 5%. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar Y=18,589 + 0,355 X₁ + 0,113 X₂. Nilai koefisien determinasi sebesar 7% sedangkan sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji f diperoleh nilai (3,283 > 3,091) dan sig. 0,042 < 0,05 dengan tingkat probabilitas 5%.

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



Webinar Nasional & Call For Paper :

Vol. , No., Tahun 2

No. ISSN : 2809-6479

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diera saat ini banyak sekali perusahaan/organisasi yang mengandalkan kinerja dari sumber daya manusia, untuk melakukan kegiatan yang terkait pada kinerja pegawai, dan kinerja pegawai juga sebagai alat utama untuk melakukan perkembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya.

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Marwansyah Dalam (Cahyawening, 2019:57) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu.

Perusahaan PT Kurnia Boga Narayan (Janji Jiwa) merupakan salah satu brand kopi lokal yang terhitung telah

memiliki kurang lebih 900 Jilid (Sebutan untuk outlet Kopi Janji Jiwa) yang tersebar di lebih dari 100 kota di seluruh Indonesia. Outlet Kopi Janji Jiwa yang disebut “Jilid” pertama kali beroperasi pada 15 Mei 2018 dan berlokasi di ITC Kuningan. Dengan value “*A Cup for the Farmers, A Cup for the Partners, and A Cup for the People*”. Kedai Kopi Janji Jiwa ini berasal dari pemilik usaha bisnis minuman yang memiliki passion di bidang kopi. Brand ini dikeluarkan sebagai janji dari hati yang terdalam untuk menyajikan kopi sebagai salah satu passionnya. Kedai kopi Janji Jiwa menawarkan ragam kopi lokal indonesia dengan harga terjangkau yang menggunakan konsep *Fresh To Cup*.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Menurut Follet (2020:5) Manajemen sebagai “*the art of getting done through people*”. Manajemen sebagai seni untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenagakerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Manajemen sumber daya manusia



Webinar Nasional & Call For Paper :

Smartpreneur 5.0: Cloud Accounting sebagai Rahasia Keberlanjutan Bisnis

25 Juni 2025

Vol. 4 No. 2 Tahun 2025

No. ISSN : 2809-6479

ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hamali (2018:2) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara 2020:8) dalam Arisanti (2019) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.

3.2.1 Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di Head Office PT Kurnia Boga Narayan, JL. Kedoya Raya No.2, Kota Jakarta Barat 11520.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan yang dimulai dari bulan Juli 2023 sampai Desember 2023. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan skunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2019:173) 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 Head Office PT Kurnia Boga Narayan berjumlah 90 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2020:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:81) “Tehnik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:118) “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.



Webinar Nasional & Call For Paper :

Smartpreneur 5.0: Cloud Accounting sebagai Rahasia Keberlanjutan Bisnis

25 Juni 2025

Vol. 4 No. 2 Tahun 2025

No. ISSN : 2809-6479

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17

Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Independen (X) Terhadap Variabel

**Dependen (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.589	6.987		2.661	.009
Disiplin Kerja	.355	.186	.211	1.906	.060
Lingkungan Kerja	.113	.122	.103	.931	.354

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,589 + 0,355 X_1 + 0,113 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 18,589 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak ada maka telah mendapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,589.
- b) Nilai disiplin kerja (X_1) 0,355 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,355.
- c) Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,113 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,113.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.21

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) X_1 Terhadap Y
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 ^a	.061	.050	5.98607

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diproleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,061 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 6,1% sedangkan sisanya ($100 - 6,1\% = 93,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.22

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) X_2 Terhadap Y
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177 ^a	.031	.020	6.07949

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diproleh nilai koefisien

determinasi sebesar 0,031 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja



Webinar Nasional & Call For Paper :

Smartpreneur 5.0: Cloud Accounting sebagai Rahasia Keberlanjutan Bisnis

25 Juni 2025

Vol. 4 No. 2 Tahun 2025

No. ISSN : 2809-6479

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3,1% sedangkan sisanya lain. $(100 - 3,1\% = 96,9\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
				R Square Change	F Change	df1 df2	
1	.265 ^a	.070	.049	5.99058	.070	3.283	2 87 .042

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis,

2023 Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:95). Hasil analisis *Adjusted R Square* sebesar 0,049 maka dapat

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.20
Hasil Uji Signifikansi Parsial Variabel Disiplin Kerja (X_1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.781	6.573	.247	3.161	.002
	Disiplin Kerja	.416	.174			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,389 > 1,661)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p value < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,019 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0

disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,9% sedangkan sisanya 95,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian.

Tabel 4.21
Hasil Uji Signifikansi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.685	4.622	.177	6.206	.000
	Lingkungan Kerja	.195	.116			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(1,688 > 1,661)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p value < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,095 > 0,05)$. Dengan demikian maka H_0

ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Head Office PT Kurnia Boga Narayan.

4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)



Webinar Nasional & Call For Paper :

Smartpreneur 5.0: Cloud Accounting sebagai Rahasia Keberlanjutan Bisnis

25 Juni 2025

Vol. 4 No. 2 Tahun 2025

No. ISSN : 2809-6479

Tabel 4.22

Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.613	2	117.807	3.283	.042 ^b
	Residual	3122.175	87	35.887		
	Total	3357.789	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($3,283 > 3,091$). Hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,042 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Head Office PT Kurnia Boga Narayan.

4.1 Pembahasan Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,781 + 0,416 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,416 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang tinggi. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,070 atau sebesar 7% sedangkan sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($2,389 > 1,661$) hal ini diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Head Office PT Kurnia Boga Narayan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lia Asmalah (2018) yang menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan perbandingan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawna (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 28,685 + 0,195 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,195 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang tinggi. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,070 atau sebesar 7% sedangkan sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($1,688 > 1,661$) hal ini diperkuat dengan *probability significance* $0,095 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Head Office PT Kurnia Boga Narayan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Maha Putra (2021) yang menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan perbandingan nilai $\text{sig } 0,087 > 0,05$.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,589 + 0,355 X_1 + 0,113 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,265 artinya memiliki pengaruh yang cukup. Hasil analisis *Adjusted R Square* sebesar 0,049



Webinar Nasional & Call For Paper :

Smartpreneur 5.0: Cloud Accounting sebagai Rahasia Keberlanjutan Bisnis

25 Juni 2025

Vol. 4 No. 2 Tahun 2025

No. ISSN : 2809-6479

maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,9% sedangkan sisanya 95,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($3,283 > 3,091$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significance* $0,042 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdaat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Head Office PT Kurnia Boga Narayan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan (2021) yang menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai perbandingan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 20,781 + 0,416 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,247 artinya variabel disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang cukup. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,061 atau 6,1% sedangkan sisanya 93,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,389 > 1,661$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 28,685$

+ 0,195 X_2 , nilai koefisien korelasi sebesar 0,177 artinya variabel lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kurang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,031 atau 3,1% sedangkan sisanya 96,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($1,688 > 1,661$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 18,589 + 0,355 X_1 + 0,113 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,265 artinya variabel lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang cukup. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,070 atau 7% sedangkan sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($3,283 > 3,091$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Diah Handayani, et. al. 2020. Penyakit Virus Corona 2019. Jurnal Respirologi Indonesia. Vol 40. No. 2, April 2020. Perhimpunan Dokter Paru Indonesia.
- Dra. Umi Farida, MM (2017), Manajemen sumber daya manusia 1, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta. Flippo, 2016, Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya. Semarang:



Webinar Nasional & Call For Paper :

Smartpreneur 5.0: Cloud Accounting sebagai Rahasia Keberlanjutan Bisnis

25 Juni 2025

Vol. 4 No. 2 Tahun 2025

No. ISSN : 2809-6479

Yoga Pratama.

Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multi variate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Handoko, T.H. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia. Bpfe.

Hanifah, Nurul. (2017). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Based Learning terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Produktif Akuntansi Di SMK Pasundan 1 Cimahi. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.

Hasibuan Malayu SP. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Dua, Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, MalayuSP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Istijanto. 2009. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT Rajagrafindo Persada.

Kuncoro, M (2011). "Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Erlangga :Jakarta. Malhotra, Naresh. 2014. Basic Marketing Research. Pearson Education : England.

Mangkunegara, A. A. (2012). Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Moekijat (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Munandar, S. Ashar. 2011. Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas indonesia.

Sumber Jurnal

Ajimat, A., & Latif, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok. Proceedings Universitas Pamulang, 1(1).

Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Inti pratama Tangerang. Jurnal Arastirma, 1(1).

Astuti, W. (2020). Pengaruh kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Semarak, 102-112.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Agora, 5(1).

Ghozali, I (2012). " Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Universitas Diponegoro, Semarang.

Imam, G. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Kurniawan, A. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk, Kota Tangerang. [Skripsi], Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.

Lia Asmalah (2018), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Jurnal Jenius. Vol.2. No. 1. ISSN: 2598-9502

Mangkunegara,A.A.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pt. Remaja Rosda karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.

Manullang,M. (2012). Manajemen Strategi. Bandung : Cita pustaka Media Perintis.

Mukrodi, M. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pt Iss Indonesia terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(1).

Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur



Webinar Nasional & *Call For Paper* :

Smartpreneur 5.0: Cloud Accounting sebagai Rahasia Keberlanjutan Bisnis

25 Juni 2025

Vol. 4 No. 2 Tahun 2025

No. ISSN : 2809-6479

Makmur Sentosa Cabang Cikupa
Tangerang. Jurnal Semarak, 2(1), 64.