

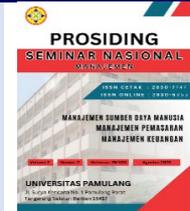


## Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22627-22633

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



### Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Banten Bidang AVP (Kupas Belah)

Anis Haerutunnisa<sup>1\*</sup>, Yhonanda Harsono<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: khoirunnisaanis970@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan menganalisis Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sekar bumi Tigaraksa Tangerang Banten bidang AVP kupas belah yang berjumlah 95 orang dan sampel ini diambil 95 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif deskriptif. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data dan variabel disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji-t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t hitung &gt; t tabel atau (<math>1.779 &lt; 1.66159</math>), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <math>0.078 &gt; 0.05</math>. hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja karyawan PT Sekar bumi Tigaraksa Tangerang Banten bidang APV (kupas belah). Sementara hasil uji t pada Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung &gt; t tabel atau (<math>2.962 &gt; 1.66159</math>) dan diperkuat dengan hasil signifikansi <math>0.004 &lt; 0.05</math>. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan PT Sekar bumi Tigaraksa Banten bidang APV (kupas belah). Kemudian hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung &gt; F tabel atau (<math>7.229 &gt; 3.10</math>) dan diperkuat oleh signifikansi <math>0.001 &lt; 0.05</math>. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Sekar bumi Tigaraksa Tangerang Banten bidang APV (kupas belah).</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p>
<p><b>Keywords:</b> Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to analyze discipline and work environment on employee performance simultaneously. The population in this study were 95 employees of PT Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Banten bidang AVP (Kupas Belah) and the sample of this study 95 people. The analytical methode used is Descriptive Quantitative Analisis. The instrument used is a questionnaire to collect data from the variables of Compensation, Work Environment, and employee performance. Data analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Multiple Correlation, Coefficient of Determination, t-test, and F-test &lt; t table or (<math>0.1779 &lt; 1.66159</math>), this is also strengthened by a significance value of <math>0.078 &gt; 0.05</math>. This shows that there is no positive and significant influence between Discipline (X1) on the performance of employees of PT. Sekar bumi</i></p>

---

*Tigaraksa Tangerang Banten bidang APV (kupas sebelah) While the results of the t test on X2 obtained the value of t count > t table or (2.962 > 1.66159) and was strengthened by the results of a significance sig 0.004 < 0.05. This shows that there is a positive and significant influence between the Work Environment (X2) on Employee Performance at PT. Sekar bumi Tigaraksa Tangerang Banten bidang APV (kupas sebelah) Then the results of the F test obtained the value of Fcount > Ftable or (7.229 > 3.10) and strengthened by sig 0.001 < 0.05. This shows that there is a positive and significant influence between Discipline (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) PT. Sekar bumi Tigaraksa Tangerang Banten bidang APV (kupas sebelah).*

---

## PENDAHULUAN

Kinerja tergantung pada kombinasi kapasitas, usaha dan kemampuan pegawai, karena setiap pegawai mempunyai beragam keterampilan. Maka dari itu, kinerja umumnya bervariasi pada tingkat individu. Orang membantu perusahaan mencapai tujuan mereka secara keseluruhan karena mereka membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan pelatihan dan sumber daya yang sesuai.

Karyawan yang bekerja sama dengan baik dan efektif adalah bagian penting dari keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan melaksanakan tugas mereka pada tingkat yang tinggi, sehingga mereka mencapai kinerja yang baik. Ini termasuk efisiensi, pembagian wewenang dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan juga berkontribusi besar pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Upaya individu bukan satu-satunya faktor yang menyebabkan suatu perusahaan berkinerja tinggi; struktur organisasi dan kerja sama tim juga berperan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kematangannya dan terus memperbaiki proses kerjanya dengan menawarkan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang sesuai kepada karyawannya (Keith Davis dalam Mangkunegaran, 2014 hal 13).

Faktor seperti motivasi karyawan, kualitas lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kesempatan pelatihan. Masing-masing faktor ini harus digarap dengan serius untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada pengembangan setiap aspek ini secara optimal. Lingkungan kerja seseorang secara langsung mempengaruhi kinerja dan operasi perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh Davis (dalam Ekaningsih, 2012, hlm. 21), lingkungan kerja mereka sangat penting karena semuanya berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

Ada tiga alasan untuk hal ini: ada bukti bahwa pekerjaan dilakukan dengan lebih efektif dalam lingkungan kerja yang baik, ada bukti bahwa keselarasan tujuan pribadi karyawan dengan tujuan organisasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik juga meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat semangat tim, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Keterampilan kepemimpinan manajer yang tepat membantu mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan motivasi dan kerja sama dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang diharapkan seorang pegawai pastinya lingkungan yang mendukung agar terciptanya suatu kondisi dimana seorang karyawan dapat mencapai keinginan dari perusahaan untuk mendukung terciptanya hasil kinerja yang baik. Fenomena masalah yang terjadi adalah masih ada beberapa terapan yang belum sesuai dengan klasifikasi dan akan berdampak pada efektifitas perusahaan. Kemudian, hubungan antar rekan kerja tidak baik karena sering terjadi perbedaan pendapat saat mendiskusikan sebuah pekerjaan. Sehingga dapat mempengaruhi penyelesaian produktivitas makin terhambat.

Menurunnya pencapaian target juga disebabkan oleh kurangnya kesadaran pribadi karyawan sehingga memerlukan perhatian khusus yang mempengaruhi produktivitas pada sektor Avp (Kupas Belah) PT Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Banten. Selain itu, kegagalan karyawan dalam memenuhi target kinerja mungkin juga disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi dan kurangnya pelatihan di tempat kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penting bagi perusahaan untuk menerapkan pendekatan yang lebih komprehensif dan individual, dengan mempertimbangkan kebutuhan individu

dan potensi karyawan. Selain itu, pengenalan berbagai program insentif dan sistem penghargaan harus dipertimbangkan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah Variabel Independen atau Bebas Disiplin dan Lingkungan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan Variabel Dependen atau Terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian populasinya adalah karyawan, PT Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Banten Bidang Avp (Kupas Belah). Penelitian ini mengambil 95 orang dari karyawan yang ada di PT Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Banten Bidang Avp (Kupas Belah). Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2020:105) "Metode pengumpulan data 4 cara atau 4 macam cara yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan atau triangulasi (observasi, wawancara, dan dokumentasi)". Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.112	2.075		6.802	.000
	Disiplin Kerja	.063	.039	.165	1.599	.113
	Lingkungan Kerja	.105	.092	.117	1.138	.258

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS PAWS STATISTICS 18

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda; nilai konstanta yang dihasilkan adalah 14,112, yang dapat dianggap sebagai nilai prediksi kinerja karyawan ( $Y$ ) ketika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama sekali tidak ada atau tidak ada. Dengan nilai konstanta 14,112 dan koefisien regresi yang diperoleh dari kolom "Koefisien yang tidak standar", persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut :  $Y = 14.112 + 0.063(X_1) + 0.105(X_2)$

- Konstanta ( $a$ ) memiliki nilai 14,112 dan bertanda positif dalam model regresi linier berganda. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dipengaruhi secara signifikan oleh nilai konstanta ini. Secara khusus, nilai 14,112 pada konstanta menunjukkan bahwa ketika variabel independen Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama sekali tidak berubah, maka nilai prediksi kinerja karyawan adalah 14,112 satuan.
- Koefisien variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,063, menurut hasil analisis regresi. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Secara khusus, jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), maka akan ada peningkatan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,063 satuan, atau 6,3%, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.
- Koefisien lingkungan kerja sebanyak 0,105 dengan penambahan 0,105 menjadi 14,217% menunjukkan bahwa kinerja karyawan ( $Y$ ) akan dipengaruhi positif dengan penambahan 1% pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ).

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

**Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 dimensi on0	.215 <sup>a</sup>	.046	.026	2.95172

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja  
 Sumber : SPSS PAWS STATISTICS 18

Menurut hasil analisis, variabel independen Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1) tidak memiliki hubungan atau korelasi yang kuat dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi berganda adalah 0,215. Angka ini berkisar antara 0,200 dan 0,399, menunjukkan hubungan yang cukup rendah antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pengaruh variabel-variabel ini terhadap kinerja karyawan sangat kecil, dan tidak ada korelasi yang kuat antara keduanya. Namun, komponen lain juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan peran komponen ini mungkin lebih besar.

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 di 1 me nsi on 0	.215 <sup>a</sup>	.046	.026	2.95172

1) Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja  
 Sumber : SPSS PAWS STATISTICS 18

Tabel koefisien determinasi menunjukkan apa yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hanya 0,046% dari kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang 0,999% dari total. Angka ini menunjukkan bahwa, jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja itu sendiri, komponen yang berasal dari variabel independen memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hasil Uji Parsial (uji t)**

**Tabel 4 Uji T Parsial X1 ke Y Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.820	1.435		11.021	.000
	Disiplin Kerja	.069	.039	.181	1.779	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : SPSS PAWS STATISTICS 18

Data saat ini menunjukkan bahwa X1 tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja pegawai. Pada masalah non-baku, Ho 1 diterima dan Ha 1 ditolak, karena nilai hitung t = t tabel (1,779 = 1,66159) dan angka signifikansi 0,078 > taraf nyata 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pekerja. Dengan kata lain, perubahan dalam disiplin

kerja tidak dapat sepenuhnya menjelaskan perubahan dalam kinerja karyawan. Banyak faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan daripada variabel disiplin kerja sendiri. Namun perlu dievaluasi faktor-faktor lain yang terkait dengan Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Sektor Avp Banten (Kupas Belah). Hasil yang lebih akurat dapat diperoleh berdasarkan analisis tambahan di sektor ini.

Adapun hipotesis kedua dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis nol (Ho2) bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Banten Bidang AVP (Kupas Belah) tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja mereka.

Di sisi lain, hipotesis alternatif (Ha2) bahwa lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka.

**Tabel 5 Uji T Parsial X2 ke Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	22.699	1.515		14.979	.000
LingkunganKerja	.237	.080	.295	2.962	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS PAWS STATISTICS 18

Terdapat dasar yang kuat untuk analisis dan diskusi lebih lanjut tentang kinerja dan kemajuan industri ini, karena nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $2,962 >$  nilai t tabel  $1,66159$ . Karyawan Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Banten yang bekerja di sektor AVP (Kupas Belah) melihat dampak positif dari lingkungan kerja mereka, karena Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan dukungan dari tanggapan ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dan sektor tersebut. Hasil ini mendukung gagasan bahwa menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6 Hasil Uji F Simultan  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.845	2	57.423	7.229	.001 <sup>a</sup>
	Residual	722.814	91	7.943		
	Total	837.660	93			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS PAWS STATISTICS 18

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ho3 ditolak, sementara Ha3 diterima, menunjukkan adanya pengaruh bersama antara X1 dan X2 terhadap Y. Faktor ini diperkuat oleh nilai F hitung sebesar  $7,229$  yang melebihi nilai F tabel sebesar  $3,10$ , menunjukkan kekuatan hubungan yang signifikan antara variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y). Selain itu, nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,001$  yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $0,05$ ) juga menunjukkan signifikansi statistik dari hubungan tersebut. Informasi ini didapat dari penelitian lapangan di PT. Sekar Bumi Tigaraksa, Tangerang, Banten, yang menegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh X1 terhadap Y

Nilai t hitung  $1,779 >$  t tabel  $1,66159$ . Hal ini menunjukkan adanya tren yang mungkin menghubungkan kinerja pegawai (Y) di Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Sektor AVP Banten (Kupas Belah) dengan kinerja pegawai secara keseluruhan. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan sebesar  $7,8\%$  bahwa hasil yang diamati dapat terjadi secara kebetulan, tanpa adanya hubungan yang sebenarnya. Karena itu, tidak terdapat data statistik yang memadai untuk

mengonfirmasi secara tegas bahwa ada korelasi atau dampak yang signifikan antara kinerja karyawan di Sekar Bumi Tigaraksa Tangerang Sektor AVP Banten (Kupas Belah) dengan kinerja keseluruhan pegawai. Adapun contoh dari penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Teras Boyolali, Tri Suryaningsih (2018) Hasilnya bahwa positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja

### **Pengaruh X2 terhadap Y**

Hasil penelitian mengkonfirmasi adanya korelasi yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan di PT. Sekar Bumi, Tangerang Banten, dengan lingkungan kerja. Yang mana dalam hal ini diperkuat oleh nilai t hitung sebesar 2,962, yang konsisten dengan hasil uji t dan melebihi nilai kritis t tabel (1,66159). Selain itu, nilai signifikansi (sig) yang mencapai 0,004, jauh di bawah batas, yaitu 0,05, menunjukkan bukti yang kuat menolak hipotesis nol dan menerima Ha2. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan dalam kualitas lingkungan kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y**

Penelitian ini menyelidiki korelasi antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Sekar Bumi Tigaraksa, Tangerang, terutama pada divisi Avp (Kupas Belah). Dalam analisis regresi berganda, ditemukan persamaan:  $Y = 14,112 + 0,063 (X1) + 0,105 (X2)$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa baik disiplin kerja maupun kondisi lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Koefisien regresi 0,063 dan 0,105 menandakan bahwa peningkatan satu unit dalam disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja masing-masing akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,063 dan 0,105 poin. Meskipun hubungan ini positif, tingkat korelasi antara X1, X2 dan Y tergolong rendah, dengan nilai berkisar antara 0,215 hingga 0,399. Ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara variabel-variabel tersebut tidaklah kuat. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,046 menggambarkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja hanya menjelaskan sekitar 4,6% variasi dalam kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Nilai t hitung 1.779 > t tabel 1.6615. Namun, temuan ini tidak menunjukkan bukti statistik yang cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa ada korelasi signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan signifikansi 0,078 yang lebih tinggi dari 0.05. Namun, temuan ini menunjukkan tren yang mungkin, dan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan desain yang lebih canggih diperlukan untuk mengkonfirmasi temuan ini.
2. Penolakan Ho2 dan penerimaan Ha2, dengan nilai t hitung 2.962 > t tabel 1.6615, dan tingkat signifikansi 0.004 < 0.05. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Sekar Bumi Tigaraksa, Tangerang, Banten, khususnya di divisi Avp.
3. Hasil analisis regresi berganda  $Y = 14.112 + 0.063(X1) + 0.105(X2)$ . Meskipun koefisien korelasi antara X1 dan X2 terhadap Y adalah 0.215, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan, persamaan regresi menunjukkan bahwa X1 dan X2 berdampak positif terhadap Y. Nilai koefisien regresi untuk X1 adalah 0,063, dan nilai koefisien regresi untuk X2 adalah 0,105. Ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih penting yang memengaruhi kinerja pekerja.

### **DAFTAR PUSATAKA**

- A Setiawan, M. Ma'ruf, (2019) "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro & Dewi Prihatini (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi ( TBS ). Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol 3, No. 1 Universitas Muhammadiyah Jember.

- Badeni, “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi “. Alfabeta. Bandung, 2020. Badeni, (2020). “Perilaku Organisasi “. Alfabeta. Bandung,
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta, (2017).
- Kartini Kartono. S Sumarsid (2020). Motivasi dan kepribadian. Jakarta : Raja Grafindo Persada,.
- Mamesah (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akutansi Vol. 4 No. 3 2016.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. PT. Remaja Rosdakaryas, Bandung,.
- Maribet Hutagalung & Yuli Triastuti (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21, No. 2.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : ALFABETA.
- Muchamad R; Wahyuati, Aniek (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017.
- Nova Syafrina (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- PWO Devy, (2021) “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT. Refika Aditama, Bandung.
- S Daya, Gary. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. INDEKS Anggota IKAPI Edisi Jilid 2.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta.
- Supranto J. Nandan Limakrisna. (2019). Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Yogyakarta : Mitra Wacana Media. Edisi 3.
- Sutrisno, H. Edy, (2020) “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto, (2018) “Manajemen SDM dalam Organisasi dan Publik”. Alfabeta. Bandung..
- Wibisono, Dermawan, (2019) “Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi Panduan Penyusunan Indikator”, Erlangga, Jakarta.
- Wijayanto. Dian, T Ramdan (2019) “Pengantar Manajemen”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta..
- Wirman Syafri dan Alwi, (2022) “ Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik”, IPDN PRESS, Sumedang