

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap inerja Karyawan Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir

Nur Rochmah Harmeiny

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: nurrochmahharmeiny@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 3) pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner pada PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Alat analisis yang digunakan adalah deskriptif (data primer). Alat analisis yang digunakan adalah software SPSS versi 25. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $5,628 > 1,662$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$; 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $3,569 > 1,662$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$; 3) disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $34,450 > 3,101$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji Koefisien Dterminasi (R^2) kontribusi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2%.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

Abstract - The purpose of this research was to determine: 1) the effect of work discipline on the employee performance; 2) the effect of work environment on the employee performance; 3) the effect of work discipline and work environment on the performance of PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir employees. Data were collected using questionnaires at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. The research sample was 90 respondents. The analytical tool used is descriptive (primary data). The analysis tool used is SPSS software version 25. The results showed that: 1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a value of $5,628 > 1,662$ and a significance of $0.000 < 0.05$; 2) the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a value of $3,569 > 1,662$ and a significance of $0.000 < 0.05$; 3) work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance with a value of $34,450 > 3,101$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Based on the Coefficient of Determination (R^2) test, the contribution of discipline and work environment to employee performance is 44.2%.

Keywords : Discipline, Work environment, Employe performance

1. Pendahuluan

Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk melatih karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan. Membentuk kinerja pegawai agar bekerja efektif tidak hanya karena kompensasi dan motivasi, tetapi juga karena disiplin kerja yang tinggi (Triyanto et al., 2020). Disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga lingkungan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut (Putri & Onsardi, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena seseorang dapat menjalankan fungsinya secara optimal apabila kondisi lingkungannya sesuai.

Berdasarkan pengamatan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), terdapat beberapa permasalahan yang terkait pada kinerja karyawan, disiplin dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan selama 1 bulan, terdapat kecenderungan penurunan kedisiplinan pada karyawan. Hal ini terlihat pada karyawan yang hadir tidak tepat waktu lalu pada saat jam pulang kerja karyawan, karyawan sering pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan instansi. Hal ini mengurangi kesadaran akan tugas yang diberikan kepada karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu masalah yang ada di dalam instansi tersebut, diantaranya dengan ruang kantor yang tidak kondusif, seperti ruangan yang terlalu ramai dan suara bising membuat terganggunya konsentrasi dalam bekerja, hal tersebut dapat membuat karyawan tidak fokus dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Hal ini menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan menjadi kurang optimal, dan dapat membuat karyawan melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya.



Permasalahan yang ditemukan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir tentunya ingin penulis mengkajinya secara mendalam sehingga dapat memberikan penanggulangan dan masukan yang positif bagi instansi terkait kinerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi pokok bahasan penelitian penulis dibatasi dengan permasalahan yang berkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kemampuan atau sikap seseorang untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu (Saputri, Nurul Aulia, 2022). Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik dan lain-lain (W Enny, 2019). Kinerja karyawan tercermin dalam produktivitas dan kinerja karyawan yang mempengaruhi organisasi dan membantunya mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Nurfritriani, 2022).

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang datanya lebih bersifat numerik atau kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini, populasi atau sampel dipelajari yang tujuannya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Karena data yang diperoleh berupa angka, maka analisis datanya bersifat statistik. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. TIKI JNE yang berjumlah 116 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel acak sederhana. Probability sampling adalah sampel penelitian dimana setiap anggota populasi diberikan peluang atau kesempatan yang sama. Teknik sampel sederhana adalah metode pengambilan sampel penelitian secara acak tanpa membedakan karakteristik lain seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, status dan golongan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Dengan nilai $N = 116$, dan $e=0,05$ maka diperoleh $n= 89,92$ (dibulatkan menjadi 90)

Berdasarkan hitungan tersebut, dibutuhkan ukuran sampel *representative* yang diperlukan adalah sebanyak 90 orang. Untuk mendapatkan jumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir, dengan melakukan metode pengumpulan data menggunakan studi lapangan yaitu dengan mengunjungi langsung ke kantor PT. TIKI JNE dilakukan melalui:

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah suatu proses mengamati dan mengukur variabel dari objek yang diteliti atau alat ukur oleh peneliti.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diminta serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang ada. Fenomena sosial di sini telah dijelaskan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini berjumlah 116 responden sebagai sampel yang terdiri dari karyawan PT. TIKI JNE. Kemudian hasil di dapat dengan menyebarkan pernyataan dalam bentuk kuesioner agar mendapat informasi secara langsung dan terpercaya dari responden yang sesuai dengan objek penelitian. Selanjutnya melakukan penelitian sesuai skor yang sudah ditentukan dengan skala likert yang akan diubah menjadi skala interval.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur hasil survei itu valid atau tidak. Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dapat ditentukan sebagai berikut:

- 1) $R_{hitung} > R_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05= valid
- 2) $R_{hitung} < R_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05= tidak valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
(X1)	X1.1	0,235	0,1745	Valid
	X1.2	0,297	0,1745	Valid
	X1.3	0,359	0,1745	Valid
	X1.4	0,500	0,1745	Valid
	X1.5	0,281	0,1745	Valid
	X1.6	0,277	0,1745	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X1.7	0,397	0,1745	Valid
	X1.8	0,419	0,1745	Valid
	X2.1	0,445	0,1745	Valid
	X2.2	0,384	0,1745	Valid
	X2.3	0,366	0,1745	Valid
	X2.4	0,410	0,1745	Valid
	X2.5	0,364	0,1745	Valid
	X2.6	0,633	0,1745	Valid
	X2.7	0,453	0,1745	Valid
	X2.8	0,420	0,1745	Valid
	X2.9	0,390	0,1745	Valid
	X2.10	0,506	0,1745	Valid
Kinerja Karyawan (X3)	X2.11	0,379	0,1745	Valid
	X2.12	0,353	0,1745	Valid
	Y	0,264	0,1745	Valid
	Y	0,430	0,1745	Valid
	Y	0,423	0,1745	Valid
	Y	0,416	0,1745	Valid
	Y	0,385	0,1745	Valid
	Y	0,454	0,1745	Valid
Y	0,423	0,1745	Valid	
Y	0,456	0,1745	Valid	

Pada pengujian validitas menggunakan SPSS 25, dari hasil uji validitas pada Tabel 1 maka dapat dilihat bahwa ditemukan r tabel yaitu 0,1745. Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,1745) maka dikatakan valid, jadi kesimpulannya bahwa variabel disiplin (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan valid, karena disetiap variabel lebih besar dari r tabel yaitu 0,1745.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sudiyanto, 2020) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kusioner. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas dapat dilihat dari:

1). Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka instrumen tersebut memiliki reabilitas yang baik, dapat disimpulkan bahwa instrumen adalah reliabel.

1). Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka dapat dapat disimpulkan bahwa instrumen tidak reliabel.

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronchbach Alpha</i>	Batas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,653	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	0,60	Reliabel

Pada Tabel 2 terdapat hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Disiplin (X1) yaitu 0,653, Lingkungan Kerja (X2) 0,785, dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,715. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

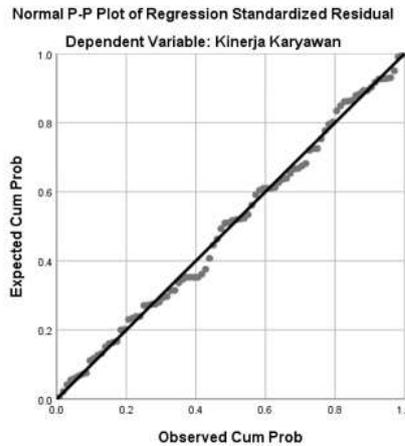
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Sudiyanto, 2020) Normalitas data merupakan syarat dasar yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data penting karena ketika data berdistribusi normal, data tersebut dianggap mewakili populasi. Pada penelitian ini normalitas data diuji dengan menggunakan one sample *Kolmogorov-Smirnov test*.

Pada Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menyimpulkan bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas dan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Penarikan kesimpulan normal atau tidaknya distribusi suatu

data, tidak hanya dilihat dari grafik Normal P-Plot. Untuk memperkuat hasil uji normalitas, maka dilakukan *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (K-S). Adapun hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96269106
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.042
Test Statistic		.062
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.		

Hasil yang diperoleh pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data dari variabel yang telah diteliti berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual pada populasi penelitian berdistribusi normal dan model regresi ini layak digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Sudiyanto, 2020) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis klasik jenis ini digunakan untuk menganalisis suatu regresi berganda yang terdiri dari variabel bebas. Derajat keterikatan hubungan pengaruh antara variabel bebas ini diukur dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *inflation* faktor (VIF).

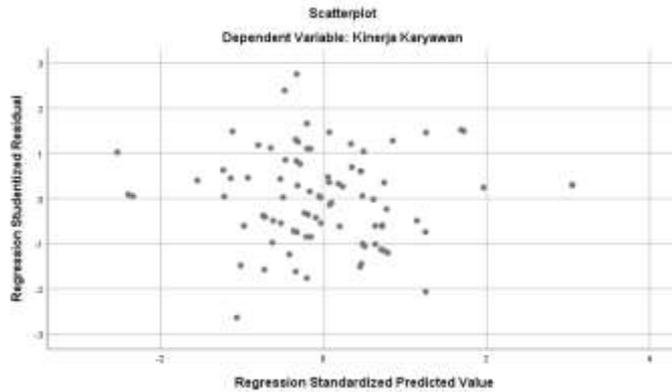
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF	Kondisi	Ket
Disiplin (X1)	0.862	1.161	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.862	1.161	VIF < 10	Tidak ada gejala Multikolinearitas

Pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, diantaranya dengan melihat scatterplot dan glejser. Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot

Dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.243	2.250			1.441	0.153
Disiplin	0.070	0.052	0.152		1.343	0.183
Lingkungan Kerja	-0.062	0.036	-0.194		-1.714	0.090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada uji glejser maka dapat diambil nilai keputusan pada uji tersebut sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi >0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model glejser.
2. Jika nilai signifikansi <0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model glejser.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan Lingkungan kerja nilai signifikansi nya >0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model glejser.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen dan satu variabel dependen, maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami perubahan baik kenaikan atau penurunan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6.303	3.874
Disiplin	.506	.90
Lingkungan Kerja	.224	.63

Dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = 6,303 + 0,506 X_1 + 0,224 X_2 + e$$

Persamaan regresi (2) tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,506. Artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,506 satuan (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap).
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,224. Artinya setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,224 satuan (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap).

d. Uji Koefisien Korelasi

Pada hasil analisis koefisien korelasi dipergunakan di riset ini untuk menguji pengukuran derajat hubungan dengan melihat kekuatannya dan sifat atau arah hubungan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Disiplin	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin (X1)	Person Correlation	1	0,372	0,600
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	90	90	90
Lingkungan Kerja (X2)	Person Correlation	0,372	1	0,489
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	90	90	90
Kinerja Karyawan (Y)	Person Correlation	0,600	0,489	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	90	90	90

Dari Tabel 7 diketahui nilai Pearson Correlation Disiplin (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,600 dan nilai Pearson Correlation Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,489. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X_1) dan Y memiliki tingkat korelasi yang cukup berarti atau sedang, sedangkan variabel (X_2) dan Y memiliki tingkat korelasi yang cukup berarti atau sedang.

e. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square, karena dalam penelitian ini variabel independen berjumlah lebih dari satu.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.429	2,99655

Dari Tabel 8 dapat diketahui koefisien Determinasi dari nilai R Square menunjukkan 0,442 artinya sebesar 44,2% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

f. Uji T (Parsial)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan nilai signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 88 sebesar 1,662.

Aturan dalam Uji t sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika Sig. < 0,05 maka H_1 diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika Sig. > 0,05 maka H_1 ditolak

Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,303	3,874		1,627	0,107
Disiplin	0,506	0,090	0,486	5,628	0,000
Lingkungan Kerja	0,224	0,063	0,308	3,569	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji t diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1)

a. t_{hitung} Disiplin Kerja 5,628 > t_{tabel} 1,662, maka H_1 diterima H_0 ditolak.

b. Sig. Disiplin Kerja (0,000) < (0,05), maka H_1 diterima maka H_0 ditolak. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2)

a. t_{hitung} Lingkungan Kerja 3,569 > t_{tabel} 1,662, maka H_1 diterima H_0 ditolak.

b. Sig. Lingkungan Kerja (0,000) < (0,05), maka H_1 diterima maka H_0 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

g. Uji F (Simultan)

Menurut (Sudiyanto, 2020) uji f adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F

Nilai F_{hitung}	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
34,450	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000 ^b	Sig < 0,05	H_3 diterima

Dari Tabel 10 diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y adalah nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 34,450 > F_{tabel} 3,101. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir. Pada Variabel Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai 34,450 > 3,101. Dengan demikian Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–43.
- Saputri, Nurul Aulia, et all. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *E-Proceeding of Management*, 9(4), 1890–1899.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Triyanto, A., Suddin, A., & Suprayitno, S. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19(1), 38–50. <https://doi.org/10.33061/jeku.v19i1.3951>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.