

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hj Busana Indah Divisi Quality Control Sukabumi

Iin Jamilah<sup>1\*</sup>, Muhamad Abid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Work Discipline, Work Environment, Employee Performance</p>	<p>This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at Pt. Hj Busana Indah Quality Control Division in Sukabumi. The research methodology used in this research is a quantitative method. The population in this study was 120 employees at Pt. Hj Busana Indah Quality Control Division in Sukabumi with a total sample of 99 respondents using simple random sampling techniques. And to determine the number of samples that represent the research population using the Slovin formula. Data collection techniques by distributing questionnaires. Data analysis method uses simple linear regression test and multiple regression test, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous f test. The results of this research show that: there is an influence of work discipline on employee performance at Pt. Hj Busana Indah Quality Control Division in Sukabumi, this can be proven from the simple linear regression equation <math>Y = 7.303 + 0.740X</math>. The correlation value is 0.722 (has a strong level of relationship). The coefficient of determination R square value is 52.1%. The calculated t value is <math>10.272 &gt; 1.984</math> with a significant value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. There is an influence of the work environment on employee performance at Pt. Hj Busana Indah Quality Control Division in Sukabumi, this can be proven in the simple linear regression equation <math>Y = 10.105 + 0.650X</math>. The correlation value is 0.679 (has a strong level of relationship). The coefficient of determination R square is 46.1%. The calculated t value is <math>9.117 &gt; 1.984</math> with a significant value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. Simultaneously there is an influence of work discipline and work environment on employee performance at Pt. Hj Busana Indah Quality Control Division in Sukabumi, this can be proven in the multiple linear regression equation <math>Y = 7.171 + 0.630X_1 + 0.112X_2</math>. The correlation value is 0.723 (has a strong level of relationship). The coefficient of determination R square is 52.3%. The calculated f value is <math>52.686 &gt; f</math> table 3.09 with a significance level of <math>0.000 &lt; 0.05</math>.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Hj Busana Indah Divisi Quality Control Di Sukabumi. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan pada Pt. Hj Busana Indah Divisi Quality Control Di Sukabumi dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 99 responden dengan menggunakan teknik simple random sampling. dan untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi peneliti menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner. metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji f simultan. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Hj Busana Indah Divisi Quality Control Di Sukabumi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 7,303 + 0,740X</math>. Nilai korelasi sebesar 0,722 (memiliki tingkat hubungan yang kuat). nilai koefisien determinasi R square sebesar 52,1 %. Nilai t hitung <math>10,272 &gt; t</math> tabel 1,984 dengan nilai signifikan <math>0,000 &lt; 0.05</math>. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Hj Busana Indah Divisi Quality Control Di Sukabumi, hal tersebut dapat dibuktikan pada persamaan</p>

regresi linier sederhana  $Y = 10.105 + 0,650X$ . Nilai korelasi sebesar 0,679 (memiliki tingkat hubungan yang kuat). Nilai koefisien determinasi R square sebesar 46,1%. Nilai t hitung 9,117 > t tabel 1,984 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Hj Busana Indah Divisi Quality Control Di Sukabumi, hal tersebut dapat dibuktikan pada persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,171 + 0,630X_1 + 0,112X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,723 (memiliki tingkat hubungan yang kuat). Nilai koefisien determinasi R square sebesar 52,3%. Nilai f hitung 52,686 > f tabel 3,09 dengan Tingkat signifikan 0,000 < 0,05.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Cara bisnis beroperasi secara global telah berubah sebagai hasil dari globalisasi. Ketika membuat rencana dan strategi yang mendukung tujuan dan sasaran organisasi, hal ini akan mengubah struktur organisasi. Mempertahankan keunggulan kompetitif juga merupakan tugas yang sulit bagi perusahaan. Lingkungan perusahaan saat ini menjadi semakin kompetitif, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi. Sebuah organisasi harus mampu menjadi lebih kompetitif untuk mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Suatu organisasi didirikan sebab terdapat landasan serta tujuannya. Perolehan tujuannya tidak hanya berarti rasa puasnya individu tetapi juga kesejahteraan dan manfaat bersama bagi sekelompok orang yang membentuk organisasi. Tujuan terpenting suatu organisasi ialah meningkatkan kesejahteraan keanggotaannya lewat melaksanakan prosedural pengontrolan guna perolehan tujuannya visi serta misi keorganisasiannya. Jika keorganisasian tersebut gagal dalam perolehan tujuannya, hal tersebut mampu menimbulkan dampak negatif terhadap masyarakat secara keseluruhan. Berhasil atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja organisasi secara keseluruhan, salah satu aspek terpenting adalah sumber daya manusia perusahaan.

Berhasilnya suatu perusahaan dalam perolehan tujuannya diukur dari kinerjanya. Kinerja yang dilakukan dengan baik adalah kinerja yang memenuhi persyaratan organisasi dan memajukan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai ialah perolehan prestasi oleh perseorangan selama mengimplementasikan kegiatan yang dilimpahkan padanya. Tingkat kinerja yang tinggi memungkinkan pekerja untuk bekerja secara efektif serta menghasilkan produk berkualitas tinggi. Jika personel organisasi atau perusahaan dapat menerima serta mengakomodasi dengan tepat elemen-elemen yang berdampak pada kinerja mereka, maka produk kerja tersebut mampu dikembangkan.

Dilaksanakannya penelitian pada PT. Hj Busana Indah yang bergerak pada bidang industri garmen, yang didirikan sejak tahun 2009, beralamatkan Kawasan Industry Benteng Kaller, Cicurug Sukabumi. PT. Hj Busana Indah memiliki 1000 karyawan. Terdapat beberapa divisi diantaranya Quality Control (Qc), Produksi, Quality Assurance (Qa). Dalam penelitian ini, penulis menduga bahwa divisi Quality Control (Qc) yang terdiri dari 120 karyawan, memiliki masalah yang berkenaan dengan SDM yang dipekerjakan disana. Karena pada divisi Quality Control merupakan divisi yang selalu mengawasi setiap kegiatan operasional produksi.

Permasalahan sumber daya manusia bisa mempengaruhi pada kinerja karyawan dan dapat berdampak pada operasional perusahaan dan menurunkan produktifitas kerja. Menurut Muhamad Abid (2023:121), kinerja adalah hasil kerja seorang karyawannya secara kuantitas serta kualitas selaras dengan peranannya serta pertanggung jawabannya yang telah direncanakan dan disepakati bersama dengan atasannya dalam durasi tertentu (hari/minggu/bulan/tahun) yang selaras dengan tujuan perusahaan, kemudian dinilai dan diukur menggunakan suatu alat penelitian kinerja yang telah dinyatakan sepakat. Pabundu Dalam Busro (2018:88), menegaskan bahwa kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang mereka ciptakan, yang ditafsirkan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan dalam jangka waktu tertentu, tugas atau kegiatan pekerjaan seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi juga dapat dianggap sebagai kinerja.

Tiap perusahaan berekspektasi pada karyawannya dengan maksud agar kinerjanya baik. Adapun kinerjanya terdampak oleh ragam indikator misalnya disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2020:193), disiplin ialah kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan didasarkan pada pendapat Terry dalam Sutrisno (2020:87), alat penggerak bagi para pekerja ialah disiplin. Setiap tugas harus dilaksanakan dengan tingkat disiplin yang tinggi agar dapat berfungsi dengan baik. Didasarkan pada pendapat Latainer dalam Sutrisno (2020:87),

mengartikan disiplin sebagai suatu keadaan perseorangan untuk secara sukarela mengikuti peraturan, pilihan, dan standar perilaku dari pekerjaan.

Didasarkan pada uraian di atas, disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Hal tersebut jika dilakukan dengan baik perusahaan akan mampu mencapai target yang telah diinginkan. Untuk memastikan bahwa para pekerja mematuhi hukum serta peraturan perusahaan, organisasi harus menegakkan disiplin. Tindakan apa pun yang diambil tanpa disiplin tidak akan memberikan hasil yang diinginkan atau memadai. Dari hasil pengamatan menunjukkan beberapa masalah, antara lain beberapa anggota divisi Quality Control (QC) sering membolos kerja, tidak patuh terhadap kebijakan perusahaan, serta menunjukkan kurangnya perhatian terhadap tugas yang diberikan, sehingga penerapan disiplin kerja menjadi kurang efektif. Akibatnya, harapan perusahaan mengenai target kuantitas dan kualitas produksi tidak terpenuhi.

Perusahaan perlu mempertimbangkan bahwa, selain masalah kehadiran, lingkungan kerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan tempat kerja yang produktif mendorong pekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Tidak diragukan lagi, tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Ketika tempat kerja menyenangkan serta terawat dengan baik, hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi menghargai para pekerjanya, telah meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, dan telah membangun suasana yang mendukung.

Menurut Alwi Ardiansyah dan Sherly Artadita (2021), Lingkungan kerja ialah tempat karyawan melakukan sebagian besar tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, oleh karenanya sangat krusial bagi perusahaan untuk mempertimbangkannya dengan cermat. didasarkan pada pendapat Edi Winata (2022), lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologis dalam suatu organisasi yang memengaruhi produktivitas dan kinerja pekerja. Menurut Sunarto (2023) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Hj Busana Indah Divisi Quality Control Di Sukabumi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Terry dalam Sutrisno (2020:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2020:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian persoalan dari disiplin. Hal demikian yang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

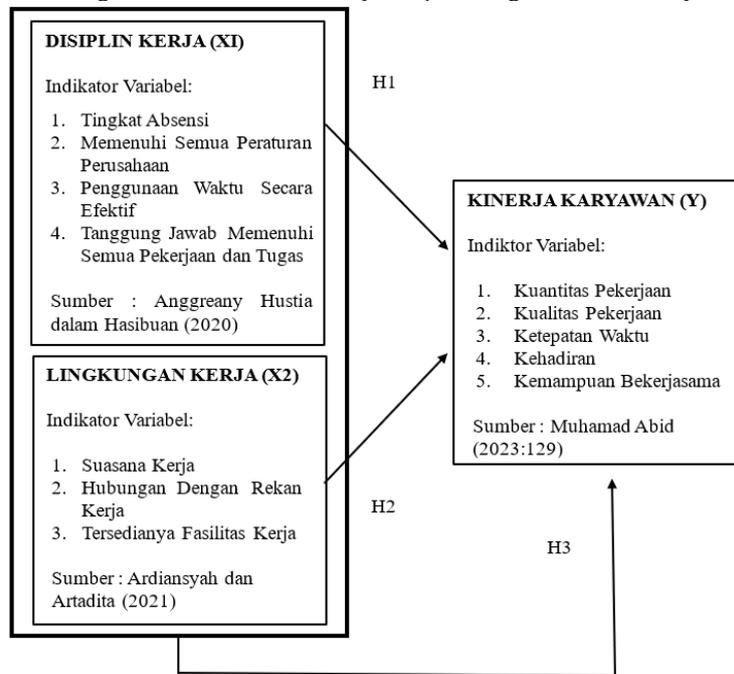
### Lingkungan Kerja

Menurut Alwi Ardiansyah dan Sherly Artadita (2021), Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan tempat utama bagi setiap karyawan dalam melakukan segala aktifitas pekerjaannya. Menurut Edi Winata (2022), lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas pegawai. Sedangkan menurut Afandi dalam Fitriansyah (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (Ac)*, penerangan yang memadai sebagainya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Muhamad Abid (2023:121), kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah direncanakan dan disepakati bersama dengan atasannya dalam satuan waktu tertentu (hari/minggu/bulan/tahun) yang selaras dengan tujuan

perusahaan, kemudian dinilai dan diukur menggunakan suatu alat penelitian kinerja yang telah disepakati. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Pabundu dalam Busro (2018:88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

- H1: Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hj Busana Indah Divisi Quality Control.
- H2: Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hj Busana Indah Divisi Quality Control.
- H3: Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hj Busana Indah Divisi Quality Control.

### 3. METODE

Peneliti menggunakan Jenis penelitian metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Juliyansyah Noor (2016:38), penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Tempat penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Hj Busana Indah, berlokasi di Kawasan Industri Benteng Kaller, Kutajaya, Kecamatan. Cicurug, Kabupaten. Sukabumi, Jawa Barat 43359. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hj busana indah pada divisi quality control (Qc) dengan jumlah sebanyak 120 orang sampel yang diambil sejumlah 99 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Hj Busana Indah Divisi Quality Control yang berjumlah 99 orang dengan menggunakan google form. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Analisis Regresi Linier

#### Uji regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana diaplikasikan guna menelaah seberapa besar pengaruh variabel X1 (disiplin kerja) serta variabel X2 (lingkungan kerja) pada Y (kinerja karyawan), secara parsial. Hasil

pengujian regresi linier sederhana yang dilakukan peneliti dengan menggunakan *spss* versi 26 Berikut ialah hasilnya:

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.303	2.595		2.814	.006
	Disiplin kerja	.740	.072	.722	10.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan persamaan regresi linier sederhana yakni  $Y = 7,303 + 0,740X_1$ , yang bermakna :

- Nilai konstantanya sejumlah 7,303 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) adalah 7,303 jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sejumlah 0,740 (positif) terdapat signifikansi searah, bermakna jika variabel disiplin kerja (X1) tidak berubah dengan konstanta tetap, maka setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,740.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.105	2.616		3.863	.000
	1Lingkungan kerja (X2)	.650	.071	.679	9.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan persamaan regresi linier sederhana yakni  $Y = 10.105 + 0,650X_2$ , yang bermakna:

- Nilai konstantanya sejumlah 10,105 bermakna jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X2), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 10,105.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sejumlah 0,650 (positif) terdapat signifikansi searah, bermakna jika variabel lingkungan kerja (X2) tidak berubah dengan konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan menghasilkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,650.

### Uji regresi linier berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.171	2.610		2.747	.007
	Disiplin kerja (X1)	.630	.179	.615	3.528	.001
	Lingkungan kerja (X2)	.112	.167	.117	.671	.504

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan persamaan regresi linier berganda yakni:  $Y = 7,171 + 0,630X_1 + 0,112X_2$  yang bermakna:

- Konstanta sejumlah 7,171 bermakna bahwa nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) adalah 7,171 jika disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya tetap (Tidak berubah).
- Nilai regresinya 0,630 (positif), bermakna bahwa disiplin kerja (X1) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,630 jika nilai lingkungan kerja (X2) tetap (tidak berubah).
- Nilai regresi 0,112 (positif), bermakna bahwa jika lingkungan kerja (X2) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,112 jika nilai disiplin kerja (X1) tetap (tidak berubah).

**Uji koefisien korelasi**

**Tabel 4. Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)  
Correlations**

		Disiplin kerja	Kinerja karyawan
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	99	99
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	99	99

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai korelasinya sejumlah 0,722 bermakna tingkatan korelasi antara keduanya ialah kuat. dengan nilai interval antara 0,600-0,799.

**Tabel 5. Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)  
Correlations**

		Lingkungan kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)
Lingkungan kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	99	99
Kinerja karyawan (Y)	Pearson Correlation	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	99	99

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai korelasinya sejumlah 0,679 bermakna tingkatan korelasi antara keduanya ialah kuat. dengan nilai interval antara 0,600-0,799.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.513	7.099	.523	52.686	2	96	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja ( X2), Disiplin kerja (X1)

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai korelasinya sejumlah 0,723 bermakna tingkatan korelasi antara keduanya (simultan) ialah kuat. dengan nilai interval antara 0,600-0,799.

**Uji koefisien determinasi (R2)**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.516	7.079

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai koefisien determinasinya R square sejumlah 0.521 dimana variabel disiplin kerjanya (X1) terdapat kontribusi terhadap variabel kinerja karyawannya (Y) sejumlah 52,1%, serta sisanya yakni 100-52,1% atau 47,9% diakibatkan oleh variabel luar yang mungkin berkontribusi pada kinerja karyawan dan tidak dibahas dalam studi ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.456	7.507

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2)

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai koefisien determinasinya R square sejumlah 0.461 dimana variabel lingkungan kerjanya (X2) terdapat kontribusi pada variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 46,1%, serta sisanya yakni 100-46,1% atau 53,9% diakibatkan oleh variabel luar yang mungkin berkontribusi pada kinerja karyawan dan tidak dibahas dalam studi ini.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.513	7.099

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X1)

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai koefisien determinasinya R square sejumlah 0.523 dimana variabel disiplin kerjanya (X1) serta lingkungan kerjanya (X2) terdapat kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 52,3% (simultan), serta sisanya sejumlah 100-52,3% atau 47,7% diakibatkan oleh variabel luar yang mungkin berkontribusi pada kinerja karyawan dan tidak dibahas dalam studi ini.

**Uji hipotesis**

**Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**

**Tabel 10 Uji T Parsial (X1) Terhadap Y Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.303	2.595		2.814	.006
	Disiplin kerja	.740	.072	.722	10.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26(2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai t hitungnya 10,272 > 1,984 dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0.05 bermakna Ho ditolak serta H1 diterima. ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hj busana indah divisi quality control di sukabumi.

**Tabel 11. Uji T Parsial (X2) Terhadap Y Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.105	2.616		3.863	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.650	.071	.679	9.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26(2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai t hitungnya 9,117 > 1,984 dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0.05 bermakna Ho ditolak serta H2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hj busana indah divisi quality control di sukabumi.

**Uji hipotesis simultan (uji f)**

**Tabel 12. Uji F Hitung ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5310.985	2	2655.492	52.686	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4838.652	96	50.403		
	Total	10149.636	98			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X1)

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 26(2024)

Didasarkan pada hasilnya menampilkan yakni nilai  $f$  hitunganya  $52,686 > f$  tabel  $3,09$  dengan tingkatan signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT Hj busana indah divisi quality control di sukabumi.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Didasarkan pada hasilnya, terdapat persamaan regresi linier sederhana  $Y = 7,303 + 0,740X$ . Nilai (a) atau konstantanya sejumlah  $7,303$  bermakna disiplin kerja ( $X_1$ ) sifatnya nol atau tidak didapati kenaikan, berakibat pada kinerja karyawannya ( $Y$ ) tetap nilainya  $7,303$ . Koefisien regresinya nilai (b) sejumlah  $0,740$  (positif) terdapat signifikansi searah, bermakna naiknya disiplin kerja mengakibatkan naiknya kinerja karyawan sejumlah  $0,740$  satuan. Nilai korelasinya sejumlah  $0,722$  bermakna korelasi variabelnya kuat. Koefisien determinasinya  $R$  square sejumlah  $0,521$  dimana variabel disiplin kerjanya ( $X_1$ ) terdapat kontribusi terhadap variabel kinerja karyawannya ( $Y$ ) sejumlah  $52,1\%$ , serta sisanya yakni  $47,9\%$  di akibatkan oleh variabel luar yang mungkin berkontribusi pada kinerja karyawan dan tidak dibahas dalam studi ini. Nilai  $t$  hitunganya sejumlah  $10,272 > 1,984$  dimana nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$ 1 ditolak serta  $H_a$  diterima, bermakna terdapat signifikansi disiplin kerjanya pada kinerja karyawannya pada PT Hj Busana Indah divisi Quality Control di Sukabumi.

Hasilnya selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh Gita Dea, dkk (2020:144-154) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Hasil penelitian Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rineska meilinda, dkk (2022), dengan judul Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan hasil penelitian variabel disiplin kerja. (uji F) Hasil penelitian ini nilai  $F$  hitung sebesar  $66,221$  lebih besar dari  $F$  tabel sebesar  $3,15$  ( $66,221 > 3,15$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). bahwa disiplin kerja pada PT. Global edutek solusindo berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas  $F$  sebesar  $0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,000$ . Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,000$ .

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Didasarkan pada hasilnya, terdapat persamaan regresi linier sederhana  $Y = 10,105 + 0,650X$ , Nilai (a) atau konstantanya sejumlah  $10,105$  bermakna disiplin kerja ( $X_1$ ) sifatnya nol atau tidak didapati kenaikan, berakibat pada kinerja karyawannya ( $Y$ ) tetap nilainya  $10,105$ . Koefisien regresinya nilai (b) sejumlah  $0,650$  (positif) terdapat signifikansi searah, bermakna naiknya disiplin kerja mengakibatkan naiknya kinerja karyawan sejumlah  $0,650$  satuan. Nilai korelasinya sejumlah  $0,679$  bermakna korelasi variabelnya kuat. Koefisien determinasinya  $R$  square sejumlah  $0,461$  dimana variabel lingkungan kerjanya ( $X_2$ ) terdapat kontribusi terhadap variabel kinerja karyawannya ( $Y$ ) sejumlah  $46,1\%$ , serta sisanya yakni  $53,9\%$  diakibatkan oleh variabel luar yang mungkin berkontribusi pada kinerja karyawan dan tidak dibahas dalam studi ini. Nilai  $t$  hitunganya sejumlah  $9,117 > 1,984$  dimana nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , bermakna  $H_0$ 2 ditolak serta  $H_a$  diterima, bermakna terdapat signifikansi lingkungan kerjanya pada kinerja karyawannya pada PT Hj Busana Indah divisi Quality Control di Sukabumi.

Hasilnya selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Duddy Dinantara, Novia Dwi Anggraini, (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpln (Persero) Ultg Cikupa Kabupaten Tangerang1. Dari hasil penelitian, Hasil Uji  $t$  dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $7,722 > t$  tabel  $2,005$  maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi, (2020:240-247), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah  $4,019 > t$  Tabel pada tahun 1984 dengan signifikan  $0,000 < 1,984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < F_{table} 3,07$  dengan nilai  $0,000 < 0,05$ ”.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Didasarkan pada hasilnya, terdapat persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,171 + 0,630X_1 + 0,112X_2$  Nilai konstantanya sejumlah 7,171 bermakna disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sifatnya nol atau tidak didapati kenaikan, berakibat pada kinerja karyawannya ( $Y$ ) tetap nilainya 7,171. Nilai regresinya  $0,630X_1$  (positif), bermakna terdapat signifikansi searah, yakni naiknya disiplin kerja ( $X_1$ ) mengakibatkan naiknya kinerja karyawan ( $Y$ ) sejumlah 0,630 satuan, dimana asumsinya variabel lingkungan kerjanya ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap. Nilai korelasinya sejumlah 0,723 menampilkan adanya signifikansi secara simultan yang kuat pada variabelnya. Artinya Tingkat hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat karena termasuk golongan interval koefisien  $0,600-0,799$ . Nilai koefisien determinasinya ( $R$  square) sejumlah 0,523 menampilkan variabel disiplin kerjanya ( $X_1$ ) serta lingkungan kerjanya ( $X_2$ ) terdapat kontribusi sejumlah 52,3% pada variabel kinerja karyawannya ( $Y$ ), serta sisanya yakni 47,7% oleh variabel luar yang mungkin berkontribusi pada kinerja karyawan dan tidak dibahas dalam studi ini. Nilai  $f$  hitungnya sejumlah  $52,686 > f$  tabelnya 3,09 dimana tingkatan signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, bermakna terdapat signifikansi simultan antara disiplin kerjanya serta lingkungan kerjanya pada kinerja karyawannya pada PT Hj Busana Indah divisi Quality Control di Sukabumi.

Hasilnya selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh Endang Susilowati, dkk (2021:59-69) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. Hasil penelitian menunjukkan uji simultan diperoleh hasil  $f_{hitung} > f_{tabel} = 12,012 > 3,16$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat dengan kontribusi sebesar 29,7%. Penelitian yang dilakukan oleh Khullatul Laili, dkk (2022:1020-1025) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya Lingkungan Kerja bagus serta Disiplin Kerja tinggi bisa mendorong kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik

## **5. PENUTUP**

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hj busana indah divisi quality control (Qc) di sukabumi, dalam hal ini bisa dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 7,303 + 0,740X$ . Nilai korelasi sebesar 0,722 (memiliki tingkat hubungan yang kuat). nilai koefisien determinasi  $R$  square sebesar 52,1 %. Nilai  $t$  hitung  $10,272 > 1,984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hj busana indah divisi quality control di sukabumi.

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hj busana indah divisi quality control (Qc) di sukabumi, dalam hal ini bisa dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 10,105 + 0,650X$ . Nilai korelasi sebesar 0,679 (memiliki tingkat hubungan yang kuat). nilai koefisien determinasi  $R$  square sebesar 46,1%. Nilai  $t$  hitung  $9,117 > 1,984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hj busana indah divisi quality control di sukabumi.

Secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hj busana indah divisi quality control (Qc) di sukabumi, dalam hal ini bisa dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,171 + 0,630X_1 + 0,112X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,723 (artinya memiliki Tingkat hubungan yang kuat). Nilai koefisien determinasi  $R$  Square sebesar 52,3%. Nilai  $F$  hitung sebesar  $52,686 > F$  tabel 3,09 dengan Tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hj Busana Indah Divisi Quality Control Sukabumi

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

Aldila Putri Aseana, Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(3), 225-241. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4383>

- Algifari. (2015). *Statistik Deskriptif Plus Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi, Teori, Kasus Dan Solusi*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Analisis Regresi Untuk Penelitian. (2018). (N.P.): Deepublish.
- Ardiansyah, A., & Artadita, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang). *Eproceedings Of Management*, 8(5).<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/1642>
- Busro, M. (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia, Jakarta.
- Cami: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web. (2020). (N.P.): Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Dara, S. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arkstarindo Artha Makmur Di Bekasi. *Kalbisiaana Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 4850-4863.
- 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>
- Dasar Metodologi Penelitian. (2015). (N.P.): Literasi Media Publishing.
- 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 D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Dewi, F. S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang (Doctoral Dissertation, Universitas Pamulang)*.
- Dinantara, M. D., & Anggraini, N. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(3), 382–389. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i3.23904>
- Edi Winata, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. (2022). (N.P.): Penerbit P4I.
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar Dan Aplikasi Analisis Regresi Dan Jalur Dengan SPSS) (Pertama)*. PT.Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamzah, A., & Susanti, L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoretik & Praktik Dilengkapi Design,Proses, Dan Hasil Penelitian (Pertama)*. Literasi Nusantara
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.. Remaja Rosdakarya.

- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan, SPSS. N.P., Deepublish, 2019.
- Millah, Muslimatul. "Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.. Nadura Guano Industri." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo 26* (2020): 1-32.
- Nurdin Dan Hartati Metodologi Penelitian Sosial. N.P., Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran. N.P., Penerbit NEM, 2021.
- Priyastama, R. (2020). *The Book Of SPSS: Pengolahan & Analisis Data*. Anak Hebat Indonesia.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Studies And Research*, 4(1), 94-103.
- Ruyatnasih. Megawati. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Non Parametrik: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, A. O., Suhendri, Haudi, & Wijoyo, H. . (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Komite Farmasi Nasional. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 124-133. Retrieved from <https://journal.y3a.org/index.php/manabis/article/view/925>
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2018). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan)*. PT. Refika Aditama.
- Suprihanto. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 62.
- Zakariah, M. A., & Afriani, V. (2021). *Analisis Statistik Dengan Spss Untuk Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warramah Kolaka.