



Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Warehouse Pada PT Eka Mas Republik Tangerang

Lulu Atun Fitriyah

luluatunfitriyah07@gmail.com

Universitas Pamulang

Nopi Oktavianti

dosen02481@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: luluatunfitriyah07@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance in the Warehouse Division at PT Eka Mas Republik Tangerang. The method used is quantitative descriptive. The results of this study are that discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 24.730 + 0.372X_1$, the correlation coefficient value of 0.463 means that the two variables have a moderate level of relationship with a determination coefficient value of 21.5% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.982 > 2.001)$ this is reinforced by a probability significance of 0.000 t_{table} or $(3.352 > 2.001)$ this is reinforced by the probability significance of 0.001 F_{table} or $(7.903 > 2.77)$. This is also supported by the p value < 0.050 . The correlation coefficient value obtained is 0.466, meaning that the work discipline variable (X_1) and work environment (X_2) have a moderate level of relationship with a determination coefficient value of 21.7% while the remaining 78.3% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(7.903 > 2.77)$. This is also supported by the p value < 0.050 .*

Keywords: *Discipline; Work Environment; Employee performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Warehouse Pada PT Eka Mas Republik Tangerang. Metode yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,730 + 0,372X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,463 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,982 > 2,001)$ hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,306 + 0,332 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,403 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 16,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,352 > 2,001)$ hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,001 < 0,050$. Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,113 + 0,318X_1 + 0,069X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,466 artinya variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang Sedang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,7% sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau $(7,903 > 2,77)$ hal ini juga diperkuat dengan p value $< 0,050$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,466 artinya variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang Sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,7% sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau $(7,903 > 2,77)$ hal ini juga diperkuat dengan p value $< 0,050$.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sangat diperlukan karena berkembangnya suatu organisasi tidak lepas dari peran manusia sebagai penggerak organisasi tersebut karena orang mempunyai kemampuan untuk mengelola dan

memimpin organisasi, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan sebaik-baiknya. Di era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting, karena maju mundurnya suatu bisnis sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya.

Untuk mengatasi masalah ini, PT Eka Mas Republik Tangerang perlu meningkatkan kualitas pemasaran, meningkatkan kualitas layanan, menawarkan nilai tambah yang membedakan dari kompetitor, fleksibel dan adaptif terhadap perubahan tren dan kondisi ekonomi serta melakukan evaluasi rutin dan terus menerus memperbaiki strategi dan operasional perusahaan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya baiknya lingkungan di area kerja karyawan.

Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai aspek lingkungan kerja, manusia dan alam mempunyai hubungan yang erat. Lingkungan kerja mengacu pada kesejahteraan sosial, mental dan fisik suatu perusahaan yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam keadaan ini, masyarakat selalu berusaha beradaptasi dengan kondisi lingkungan disekitarnya. Begitu pula dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak lepas dari berbagai faktor yang ada disekitar tempat kerjanya, yaitu lingkungan kerjanya.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Warehouse PT Eka Mas Republik Tangerang.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

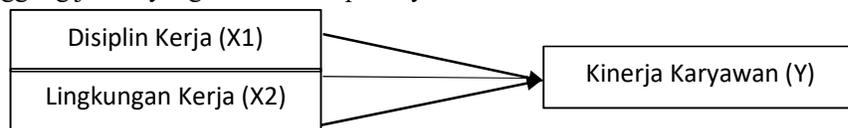
Menurut Simamora (2019:746), “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018 : 66), “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019:67), “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiono (2019:13), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh mulai dari pengumpulan data”.

- H_{a1}:** Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan divisi warehouse PT Eka Mas Republik Tangerang.
- H_{a2}:** Diduga terdapat pengaruh signifikan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi warehouse PT Eka Mas Republik Tangerang.
- H_{a3}:** Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi warehouse PT Eka Mas Republik Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:8), "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Penelitian ini mengulas mengenai variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variable independent, serta variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable dependen. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam konteks Kinerja Karyawan (Y) Disivi Warehouse pada PT Eka Mas Republik Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Eka Mas Republik Tangerang berjumlah 60 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (kuesioner dan observasi) dan data sekunder (studi kepustakaan dan dokumentasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Nomor Butir Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Disiplin kerja 1	0,690	0,254	Valid
Disiplin kerja 2	0,833	0,254	Valid
Disiplin kerja 3	0,665	0,254	Valid
Disiplin kerja 4	0,757	0,254	Valid
Disiplin kerja 5	0,611	0,254	Valid
Disiplin kerja 6	0,708	0,254	Valid
Disiplin kerja 7	0,796	0,254	Valid
Disiplin kerja 8	0,815	0,254	Valid
Disiplin kerja 9	0,763	0,254	Valid
Disiplin kerja 10	0,752	0,254	Valid

Nomor Butir Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,789	0,254	Valid

Lingkungan Kerja2	0,813	0,254	Valid
Lingkungan Kerja3	0,472	0,254	Valid
Lingkungan Kerja4	0,479	0,254	Valid
Lingkungan Kerja5	0,692	0,254	Valid
Lingkungan Kerja6	0,793	0,254	Valid
Lingkungan Kerja7	0,699	0,254	Valid
Lingkungan Kerja8	0,827	0,254	Valid
Lingkungan Kerja9	0,833	0,254	Valid
Lingkungan Kerja10	0,634	0,254	Valid

Nomor Butir Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Kinerja1	0,583	0,254	Valid
Kinerja2	0,641	0,254	Valid
Kinerja3	0,642	0,254	Valid
Kinerja4	0,626	0,254	Valid
Kinerja5	0,707	0,254	Valid
Kinerja6	0,654	0,254	Valid
Kinerja7	0,598	0,254	Valid
Kinerja8	0,653	0,254	Valid
Kinerja9	0,487	0,254	Valid
Kinerja10	0,522	0,254	Valid

Sumber: Data olahan spss 26

Berdasarkan data table 1 di atas, dapat dilihat bahwa 0 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,254. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0.907	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.889	Reliabel
Kinerja	0.802	Reliabel

Sumber : Data olahan spss 26

Pada table 2 diatas, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

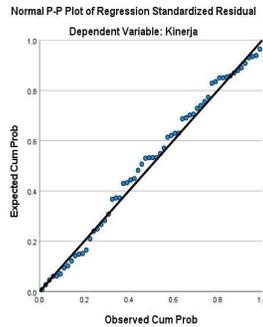
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.350	2.320		3.169	.002					
Disiplin	.043	.089	.106	.486	.629	-.138	.064	.063	.350	2.858
Lingkungan Kerja	-.126	.091	-.303	-1.387	.171	-.217	-.181	-.179	.350	2.858

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Olah data output spss 26



Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics
		s				

	B	Std. Error	Beta		Zero	Parti	Par	Toleran	VIF
					orde	al	t	ce	
1 (Constant)	24.113	4.167		5.787	.000				
Disiplin	.318	.159	.396	1.998	.050	.463	.256	.234	.350
Lingkungan Kerja	.069	.163	.084	.422	.675	.403	.056	.049	.350

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data spss 26

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Disiplin kerja(X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh sebesar 2,858 artinya nilai VIF kurang dari 10, dan masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas 0,350 atau kurang dari 1. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.466 ^a	.217	.190	4.912	2.112

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

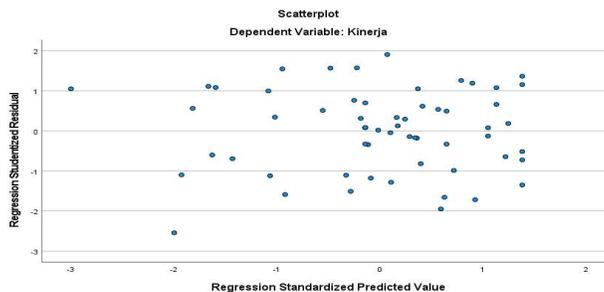
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Waston sebesar 2.112 di antara range 1,550 - 2,460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,629 dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,171 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.113	4.167		5.787	.000
	Disiplin Kerja	.318	.159	.396	1.998	.050
	Lingkungan Kerja	.069	.163	.084	.422	.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 24,113 + 0,318 X_1 + 0,069 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 24,113 diartikan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau konstan atau bernilai nol maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 24,113 *point*.
2. Nilai 0,318 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0, 318 *point*.
3. Nilai 0,069 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,069 *point*.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.190	4.912

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

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,217 yang berarti bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja 21,7% sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, budaya

organisasi, stress kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, kepemimpinan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	24.730	3.874		6.384	.000
	Disiplin Kerja	.372	.094	.463	3.982	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,982 > 2,001$), untuk itu H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ secara parsial antara Disiplin kerja terhadap Kinerja.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial.

$H_0 : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	26.306	4.122		6.381	.000
	Lingkungan Kerja	.332	.099	.403	3.352	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,352 > 2,001$), untuk itu H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar $0,001 < 0,050$ secara parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.411	2	190.706	7.903	.001 ^b
	Residual	1375.439	57	24.131		
	Total	1756.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari Tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 7,903 > 2,77$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan $0,001$ dibawah $0,05$ secara simultan antara Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24,730 + 0,372 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,463 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21,5% sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,982 > 2,001), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Eka Mas Republika Tangerang.

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

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 26,306 + 0,332 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,403 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 16,2% sedangkan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,352 > 2,001), hal ini diperkuat dengan *probabilitysignificancy* $0,001 < 0,05$, dengan demikian H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Eka Mas Republika Tangerang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 24,113 + 0,318X_1 + 0,069X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,466 artinya variabel disiplin kerja (X₁) dan lingkungan Kerja (X₂) mempunyai tingkat hubungan yang **Sedang** terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 21,7% sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (7,903 > 2,77), hal ini juga diperkuat dengan ρ *value* < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Eka Mas Republika Tangerang.

Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Jumlah responden yang hanya 60 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya
2. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuosioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran.

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 pertama, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $24,730 + 0,372X_1$, nilai koefisien kolerasi sebesar 0,463 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Uji

hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,982 > 2,001)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 di tolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Eka Mas Republik Tangerang. Kedua, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,306 + 0,332 X_2$ nilai koefisien kolerasi sebesar 0,403 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 16,2%. Uji diperoleh dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,325 > 2,001)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,001 < 0,050$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Eka Mas Republik Tangerang. Ketiga, Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,1113 + 0,318X_1 + 0,069X_2$. Nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 0,466 artinya variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang **sedang** terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien determinasi sebesar 21,7% sedangkan sisanya 78,3% diperoleh oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(7,903 > 2,77)$, hal ini juga diperkuat dengan *p value* $< Sig$ 0,05 atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Eka Mas Republik Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdullah, M. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdul, Salam. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia
- A.F. Stoner. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agustian, dkk. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Majalah Ilmiah Dian Ilmu, 17(2).
- Anang Firmansyah, dan Budi W Mahardika, (2018). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ardana, I Komang dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bohlander, G. W., & Snell, S. A. (2013). *Principles of Human Resource Management*. 16th Editions
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Djojuroto, Kinayati dan M. L. A. Sumaryati. (2021). *Prinsip-Prinsip Dasar Penelitian Bahasa & Sastra*. Bandung: Nuansa
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Diponegoro.
- Handoko, T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot. (2018). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mathis, dan Jackson. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta. : Salemba Empat,
- Moekijat. (2019). *Latihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Moleong. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2019). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Jakarta : Erlangga.
- Safroni,Drs .K.H.M.Ladzi.(2018).*Manajemen dan Reformasi pelayanan publik*.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saydam. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambaran.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Silalahi, U. (2015). *Management*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Soetjipto, Budi W. (2019). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Supangat, A. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suswanto, & Donni, J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sebelas. Jakarta : Prananda Media Group
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Tambunan, Tulus.(2016). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta : LP3ES
- Umar, Husein. (2017). *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo.

Jurnal :

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107– 119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak*, Vol 2, No. 1 (2019), Hal. 64-69
- Krisyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*. Vol. 2 No.3. Oktober 2019 .P-ISSN 2615-6849am. ISSN: 2337-7887
- Rahman, Md. Hasebur. (2017). “Henry Fayol and Frederick Wislow Taylor’s Contribution to Management Thought: An Overview”. ABC Journal Advanced Reasearch 1, no. 2,
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H., (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 3 No.1, 124-139
- Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No. 3, November,2018 ISSN 2621 – 797X 2017I
- Prilian, N. M. R., Indrawati, Y., & Mananda, I. G. S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*. Vol. 2 No. 1, September 2014 ISSN : 2338-8633
- Suryani N. L., Zakiyah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. (*JENIUS*) *Jurnal Ilmiah*, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No.1 September 2019. 73-84
- Oktavianti, N., Nuryani, Y., & Nariah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Keuasan Kerja Serta Damaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan PT. DEW Indonesia. *Ekonomis : Journal of Economics and Businnes*, 6 (2), 604-611
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, G. A. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Universitas Udayana Bali*. ISSN: 2302-8912
- Pramadita, A. A. G. O., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Universitas Udayana*. ISSN: 2302- 8912
- Rahmi, H. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Terhdap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Unit Production PT. L’Oréal Manufacturing Indonesia). *Jurnal Inovasi*. Vol 1, No 1 (2014)P-ISSN 2356-2005