



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BARKA KARUNIA UTAMA SETU BEKASI

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. BARKA KARUNIA MAIN SETU BEKASI

Jemi Gustriansyah¹, Bambang Sutarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : gustriansyahjemi@gmail.com¹ *, dosen01716@unpam.ac.id²

Article history :

Abstract

Received : 16-02-2025

Revised : 17-02-2025

Accepted : 19-02-2025

Published: 21-02-2025

This research aims to analyze the influence of the work environment and work discipline partially and simultaneously on CV employee performance. Barka Karunia Utama Setu Bekasi. The research method used in this research is a quantitative method. The population in this study were all employees who worked at CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi as many as 65 people. The sample used is a saturated sample. Data analysis methods use simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of this research show that: (1) There is a positive and significant influence between the Work Environment (X1) on Employee Performance (Y) at CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, this can be proven from the tcount value of 18.264 > ttable 1.998 with a significance level of 0.000 < 0.05. (2) There is a positive and significant influence between work discipline (X2) on Employee Performance (Y) at CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, this can be proven from the tcount value of 8.026 > ttable 1.998 with a significance level of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between the Work Environment (X1) and work discipline (X2) on Employee Performance (Y) at CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, this can be proven by obtaining an Fcount value of 215.908 > Ftable 3.15 with a significance level of 0.000 < 0.05. This research confirms the existence of a positive and significant influence between the work environment, work discipline and performance at CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, which means Ho3 is rejected and Ha3 is accepted

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi sebanyak 65 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel Jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 18,264 > ttabel 1,998 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Barka Karunia Utama Setu



Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 8,026 > t_{tabel} 1,998$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y) pada CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, hal ini dapat dibuktikan dari diperolehnya nilai $F_{hitung} 215,908 > F_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Penelitian ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan Kinerja di CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Permasalahan tentang kinerja karyawan merupakan permasalahan yang patut menjadi perhatian perusahaan, mengingat kinerja berpotensi berpengaruh terhadap kualitas maupun kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, memiliki SDM (karyawan) yang berkualitas sangatlah penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan selanjutnya dapat mengembangkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. CV. Barka Karunia Utama, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Pengolahan Logam, berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan disiplin kerja yang ketat. Namun di lapangan, masih terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan disiplin kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan di CV. Barka Karunia Utama

Berikut data data kinerja karyawan CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi berupa target dan realisasi laba yang dicapai :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan CV. Barka Karunia Utama Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah	Target Laba (Rp)	Realisasi Laba (Rp)	Presentasi
2021	65	2.000.000.000	1.435.000.000	71%
2022	65	2.500.000.000	1.650.000.000	66%
2023	65	3.000.000.000	2.210.000.000	73%

Sumber: Data Kinerja Karyawan CV. Barka Karunia Utama 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai Kinerja Karyawan yang ada di CV. Barka Karunia Utama dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan belum sepenuhnya mencapai target laba yang ditetapkan, dalam pencapaian laba dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, perusahaan berhasil mencapai 71% dari target laba yang ditetapkan, dengan realisasi laba sebesar Rp. 1.435.000.000 dari target Rp. 2.000.000.000. Meskipun belum mencapai target, pencapaian ini menunjukkan kinerja yang cukup baik. Namun, pada tahun 2022, persentase pencapaian laba mengalami penurunan menjadi 66%, dengan realisasi laba Rp. 1.650.000.000 dari target Rp. 2.500.000.000. Penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan kompleks yang dihadapi perusahaan dalam mencapai target yang lebih tinggi, terutama dalam pelaksanaan kerja. Tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif ditandai dengan tingkat kebisingan, kondisi ini secara signifikan mengganggu konsentrasi dan produktifitas karyawan. Di sisi lain, pada tahun 2023, perusahaan berhasil membukukan realisasi laba sebesar Rp. 2.210.000.000, atau 73% dari target laba yang ditetapkan sebesar Rp. 3.000.000.000. Meskipun masih belum mencapai target, pencapaian ini menunjukkan adanya pemulihan dan perbaikan dibandingkan tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, meskipun target laba belum sepenuhnya tercapai, perusahaan menunjukkan perkembangan positif dalam pencapaian laba, yang mencerminkan adanya upaya untuk memperbaiki kinerja dan strategi ke depan.



Berikut data hasil kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja sebagai Pra Survey Karyawan CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi :

Tabel 1.2
Presentase hasil kuesioner dengan pernyataan pada Variabel
Lingkungan Kerja (X1)

No	Daftar Pernyataan Pada Variabel Lingkungan Kerja	Ya	%	Tidak	%	Kar
1	Karyawan merasa Lingkungan kerja mendukung kenyamanan fisik seperti, suhu, pencahayaan, kebersihan.	25	29,5%	40	70,5%	65
2	Perusahaan menyediakan fasilitas istirahat yang nyaman dan memadai bagi karyawan.	32	47,3%	33	52,7%	65
3	Ruang kerja memiliki peralatan dan furnitur yang ergonomis untuk mendukung kenyamanan kerja.	43	78,8%	22	21,2%	65
4	Lingkungan kerja di perusahaan sudah mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	21	19,6%	44	81,4%	65
5	Karyawan merasa nyaman dengan suhu dan ventilasi di tempat kerja.	39	68,2%	26	31,8%	65
6	Karyawan merasa tempat kerja cukup tenang untuk dapat fokus.	41	23,1%	24	76,9%	65

No	Daftar Pernyataan Pada Variabel Lingkungan Kerja	Ya	%	Tidak	%	Kar
	bekerja tanpa gangguan yang berlebihan.					
7	Karyawan di tempat kerja saling menghargai dan menciptakan suasana kerja yang positif.	31	43,3%	34	56,7%	65
8	Karyawan merasa suasana di ruang kerja saya mendukung kolaborasi tim yang efektif.	30	41,5%	35	58,5%	65
9	Lingkungan kerja perusahaan mendukung penggunaan teknologi yang memadai untuk meningkatkan produktivitas kerja.	44	81,4%	21	19,6%	65
10	Perusahaan memperhatikan kebersihan dan keindahan ruang kerja, seperti adanya tanaman atau dekorasi yang menyegarkan suasana.	47	88,6%	18	11,4%	65
11	Kebersihan ruang kerja karyawan selalu terjaga, termasuk meja, lantai, dan fasilitas umum lainnya.	36	61,7%	29	38,3%	65
12	Karyawan merasa aman dengan kondisi bangunan dan fasilitas di tempat kerja.	27	34,6%	38	65,4%	65

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mengenai Lingkungan Kerja di CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa lingkungan kerja mendukung kenyamanan fisik dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebanyak 70,5% karyawan merasa lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan fisik, seperti suhu, pencahayaan, dan kebersihan. Begitu pula, 81,4% karyawan merasa lingkungan kerja tidak mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, fasilitas istirahat yang nyaman dan memadai juga hanya dipandang positif oleh 47,3% karyawan, sementara 52,7% lainnya merasa tidak demikian. Di sisi lain, beberapa aspek lingkungan kerja menunjukkan hasil yang lebih baik, seperti kenyamanan suhu dan ventilasi, di mana 68,2% karyawan merasa puas, serta kebersihan ruang kerja yang dijaga dengan baik, yang disetujui oleh 61,7% karyawan. Lebih dari 80% karyawan (81,4%) juga merasa lingkungan kerja mendukung penggunaan teknologi yang memadai untuk meningkatkan produktivitas. Namun, masih ada kekhawatiran terkait kondisi bangunan dan fasilitas, dengan 65,4% karyawan merasa kurang aman terhadap hal ini. Meskipun ada upaya dalam menjaga kebersihan dan estetika ruang kerja dengan 88,6% karyawan menyatakan kebersihan dan keindahan ruang kerja terjaga masih ada tantangan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif, karena hanya 43,3% karyawan yang merasa bahwa suasana di



tempat kerja mendukung hal tersebut. Kesimpulannya, meskipun ada beberapa aspek yang cukup positif, perusahaan perlu lebih memperhatikan kenyamanan fisik, fasilitas, dan suasana kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Fenomena yang terjadi terkait disiplin kerja di CV. Barka Karunia Utama adalah tentang banyak nya karyawan yang tidak mengikuti prosedur kerja yang di tetapkan dan kurangnya waktu istirahat, yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja, sehingga banyak karyawan yang tidak mengikuti aturan dan peraturan perusahaan mulai banyak sekali karyawan yang sering izin kerja, sakit, alfa bahkan terlambat datang bekerja. Berikut ini adalah data kehadiran karyawan dari tahun 2021-2023 berdasarkan disiplin kerja karyawan:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi
Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah	Hari	Absensi Tidak Hadir			
			Alfa	Sakit	Izin	Terlambat
2021	65	305	16	34	44	30
2022	65	305	20	42	29	41
2023	65	305	14	20	38	36

Sumber: Data Absensi Karyawan CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi Tahun 2021- 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas mengenai disiplin kerja berdasarkan data absensi kerja karyawan di CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi yang melibatkan 65 karyawan dalam 305 hari kerja, dapat disimpulkan bahwa data absensi selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya ketidakstabilan dalam jumlah absensi tidak hadir pada masing-masing kategori. Pada tahun 2021, perusahaan mencatat 16 kali ketidakhadiran alfa, 34 kali sakit, 44 kali izin dan 30 kali terlambat. Tahun 2022 mengalami peningkatan pada beberapa aspek dengan 20 kali alfa, 42 kali sakit, 29 kali izin, dan 41 kali terlambat. Tahun 2023 menampilkan perbaikan signifikan dengan penurunan menjadi 14 kali alfa, 20 kali sakit, peningkatan izin menjadi 38 kali, dan terlambat sebanyak 36 kali. Pola data menunjukkan bahwa tahun 2022 merupakan tahun dengan tantangan disiplin tertinggi, sementara tahun 2023 memperlihatkan tren perbaikan, terutama dalam hal penurunan hari sakit dan alfa. Meskipun demikian, tingkat keterlambatan masih memerlukan perhatian khusus untuk keberlanjutan peningkatan disiplin kerja di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu



c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu

4) Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2020 : 125-126 ; Akbar Sopian, 2020 : 92) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain.

d. Uji Regresi Linier

Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas atau predictor (X) dengan satu variabel tak bebas/ response (Y), yang biasanya digambarkan dengan garis lurus. Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah ubungan antar variabel yang lain.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

g. Uji Hipotesis

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X) apakah variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y).



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.12

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,708	0,244	Valid
2	0,691	0,244	Valid
3	0,839	0,244	Valid
4	0,797	0,244	Valid
5	0,785	0,244	Valid
6	0,786	0,244	Valid
7	0,798	0,244	Valid
8	0,769	0,244	Valid
9	0,752	0,244	Valid
10	0,749	0,244	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 26

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X_1). Pada tabel tersebut, terdapat sepuluh pernyataan yang telah diuji validitasnya dengan menggunakan metode korelasi, dengan nilai rhitung berkisar antara 0,691 hingga 0,839. Nilai rtabel yang digunakan, berdasarkan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan 63, adalah 0,244.

Tabel 4.13

Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,639	0,244	Valid
2	0,533	0,244	Valid
3	0,730	0,244	Valid
4	0,715	0,244	Valid
5	0,740	0,244	Valid
6	0,720	0,244	Valid
7	0,573	0,244	Valid
8	0,688	0,244	valid
9	0,742	0,244	valid
10	0,787	0,244	valid

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai rhitung berkisar antara 0,533 hingga 0,787. Dengan nilai rtabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,244, semua nilai rhitung yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan tersebut lebih tinggi dari rtabel. Pernyataan dengan nilai rhitung terendah adalah pernyataan nomor 2, yang memiliki nilai 0,533, sedangkan pernyataan dengan nilai rhitung tertinggi adalah pernyataan nomor 10, yang memperoleh nilai 0,787. Semua nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel disiplin kerja valid.

Tabel 4.14

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,611	0,244	valid
2	0,654	0,244	valid
3	0,733	0,244	valid
4	0,550	0,244	valid
5	0,503	0,244	valid
6	0,641	0,244	valid
7	0,566	0,244	valid
8	0,740	0,244	valid
9	0,609	0,244	valid
10	0,636	0,244	valid

Sumber : Output SPSS Versi 26



Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung berkisar antara 0,503 hingga 0,740. Dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,244, semua nilai r hitung dari pernyataan-pernyataan tersebut melebihi r tabel. Pernyataan dengan nilai r hitung terendah adalah pernyataan nomor 5, yang memiliki nilai 0,503, sementara pernyataan dengan nilai r hitung tertinggi adalah pernyataan nomor 8, dengan nilai 0,740. Semua nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kinerja karyawan valid. Kisaran nilai r hitung yang berada di atas 0,5 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara pernyataan-pernyataan tersebut dan variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam uji validitas ini valid dan secara signifikan mengukur variabel kinerja karyawan sesuai dengan hasil pengujian yang dilakukan.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.15

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>cronbachalpha</i>	Ketentuan	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	0,921	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,870	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai Cronbach's alpha untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,921, untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,870, dan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,822. Ketiga nilai tersebut jauh melebihi ambang batas minimal yang ditetapkan sebesar 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

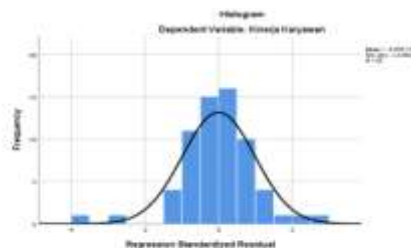
Tabel 4.16

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,47814742
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,083
	Negative	-0,105
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

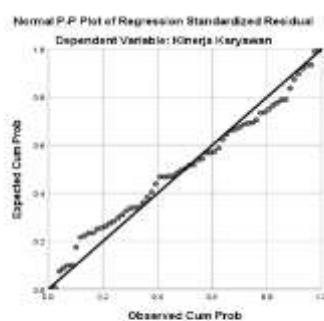
Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,072, yang lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas karena data tersebut terdistribusi secara normal.



Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 di atas, hasil pengujian yang menjelaskan bahwa histogram menunjukkan pola yang seimbang dan tidak cenderung ke kiri atau ke kanan. Ini menunjukkan bahwa data cenderung memenuhi asumsi normalitas karena distribusinya terlihat mendekati distribusi normal.



Gambar 4.3

P-Plot Uji Normalitas

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.3, P-Plot dari uji normalitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan distribusi yang hampir normal, dengan data tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mengonfirmasi bahwa model regresi telah memenuhi syarat normalitas dalam pengujian.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Karena nilai toleransi untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah 0,617, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,621, yang kurang dari 10, kriteria untuk menghindari multikolinearitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi ini kemungkinan besar dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.17
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,434	1,615		5,840	0,000	
	Lingkungan Kerja	0,576	0,043	0,773	13,496	0,000	0,617
	Disiplin Kerja	0,188	0,043	0,232	4,055	0,000	0,617

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19

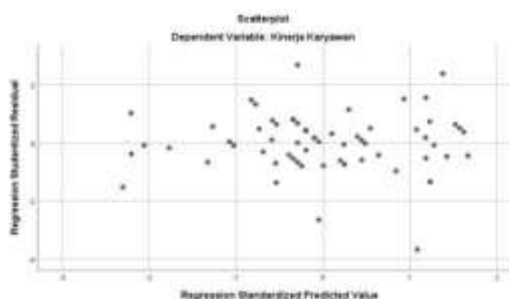
Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	0,874	0,870	1,50180	1,984
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.19, nilai *Durbin-Watson* adalah 1,984 berada di antara batas “du” dan kurang dari 4, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas, karena pola distribusi pada *scatter plot* tidak menunjukkan pola yang jelas. Titik-titik pada sumbu Y tersebar baik di atas maupun di bawah angka.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,619	1,575		8,011	0,000
	Lingkungan Kerja	0,683	0,037	0,917	18,264	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.20, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,619 + 0,683X_1$. Berikut adalah penjelasan dari persamaan tersebut:

- Nilai 12,619 pada konstanta menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada, nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 12,619.
- Kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,683 untuk setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1), dengan asumsi nilai konstanta tetap.



Tabel 4.21
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model			Standardized Coefficients	T	Sig.
			Beta		
1	(Constant)	17,704	2,943		0,016
	Disiplin Kerja	0,576	0,072	0,711	0,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.21, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 17,704 + 0,576X_2$. Berikut adalah kesimpulan dari persamaan ini:

- Nilai 17,704 pada konstanta menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 17,70
- Kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau menurun sebesar 0,576 untuk setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2), dengan asumsi nilai konstanta tetap

Tabel 4.22
 Analisis Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model			Standardized Coefficients	t	Sig.	
			Beta			
1	(Constant)	9,434	1,615		5,840	0,000
	Lingkungan Kerja	0,576	0,043	0,773	13,496	0,000
	Disiplin Kerja	0,188	0,046	0,232	4,053	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.22, hasil perhitungan regresi menghasilkan persamaan $Y = 9,434 + 0,576X_1 + 0,188X_2$. Kesimpulan dari persamaan ini adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta 9,434 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada (nilainya adalah 0), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 9,434.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,576. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576 unit, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,188. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,188 unit, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,917**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N	65	65	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,917**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	65	65	

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

Sumber : Output SPSS Versi 26



Berdasarkan Tabel 4.23, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi Pearson antara kedua variabel tersebut adalah 0,917, yang menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat kuat. Ini berarti bahwa tingkat lingkungan kerja yang baik berkorelasi positif dengan tingkat kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi (sig.) yang sangat rendah, yaitu 0,000, mengonfirmasi bahwa hubungan tersebut sangat signifikan dan tidak mungkin terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.24, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi Pearson antara kedua variabel tersebut adalah 0,711, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Ini berarti bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan tingkat kinerja karyawan. Nilai signifikansi (sig.) yang sangat rendah, yaitu 0,000, mengonfirmasi bahwa hubungan ini sangat signifikan dan tidak mungkin terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut secara signifikan.

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.874**	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	88	88	88
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.874**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	88	88	88
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.917**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 4.25, terdapat korelasi yang sangat signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi untuk model regresi yang melibatkan kedua variabel prediktor ini adalah 0,874, menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Model regresi ini mampu menjelaskan sekitar 87,4% dari variabilitas dalam kinerja karyawan, sebagaimana diindikasikan sebesar 0,874. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam memprediksi kinerja karyawan, dengan model yang mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas kinerja karyawan.



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	0,841	0,839	1,67580
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 4.26, koefisien determinasi untuk variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,841. Ini berarti bahwa sekitar 84,1% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, masih ada komponen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang tidak ditangkap oleh model ini.

Tabel 4.27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	0,506	0,498	2,95648
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 4.27, koefisien determinasi untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,506. Ini berarti bahwa sekitar 50,6% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Dengan demikian, meskipun disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, masih ada komponen lain yang turut mempengaruhi kinerja yang tidak ditangkap oleh model ini.

Tabel 4.28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	0,874	0,870	1,50180
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dalam Tabel 4.28 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang menggunakan kedua variabel tersebut sangat efektif dalam menggambarkan variasi dalam kinerja karyawan. Dengan nilai R Square sebesar 0,874, model ini menjelaskan sekitar 87,4% dari variasi dalam kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam memprediksi kinerja karyawan.



6. Uji hipotesis

Tabel 4.29
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,619	1,572	8,011	0,000
	Lingkungan Kerja	0,683	0,037	0,917	18,264

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Menurut hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 4.29 di atas, variabel Lingkungan Kerja (X_1) berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Barka Karunia Utama. Hal ini terlihat dari nilai Thitung sebesar 18,264 yang jauh lebih besar daripada nilai Ttabel (1,998), dan nilai signifikansi yang rendah ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Barka Karunia Utama.

Tabel 4.30
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,704	2,943	6,016	0,000
	Disiplin Kerja	0,576	0,072	0,711	8,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, nilai Thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 8,026, yang jauh melebihi nilai Ttabel sebesar 1,998. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_{02}) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Barka Karunia Utama.

Tabel 4.31
Hasil Uji F Antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973,919	2	486,959	215,908	.000 ^b
	Residual	139,835	62	2,255		
Total		1113,754	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, nilai Fhitung adalah 215,908, yang jauh lebih besar daripada nilai Ftabel sebesar 3,15. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang kurang



dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh simultan yang signifikan diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Barka Karunia Utama.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Barka Karunia Utama Setu Bekasi, dapat ditarik kesimpulan:

1. Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 12,619 + 0,683X_1$, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,683 unit. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,917 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,841 mengindikasikan bahwa 84,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sementara sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T_{hitung} (18,264) yang lebih besar dari T_{tabel} (1,998) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 17,704 + 0,576X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576 unit. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,711 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,506 mengindikasikan bahwa 50,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T_{hitung} (8,026) yang lebih besar dari T_{tabel} (1,998) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
3. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 9,434 + 0,576X_1 + 0,188X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi simultan sebesar 0,935 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan 87,4% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Uji F mengungkapkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 215,908, yang jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,15, serta nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan
- Andi Supangat. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anoraga, Pandji. (2015). Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan Yogyakarta : Gava Media.
- BLANG MANGAT. J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 7(2), 131- 142.
- Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Surya Mandiri. EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(1), 15- 25.
- Dhifafsari, F., Rialmi, Z., & Fadila, A. (2022).
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta Bumi Aksara.
- Ghozali. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hardiansyah, D., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022, February).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Herman Sofyandi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
- Graha Ilmu, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1(11), 2349-2356.
- Limbong, S., Solehudin, S., & Supriyadi, D. (2022). Manusia. Perusahaan.
- Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maretha, R. O., & Alam, I. A. (2022).
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023).
- Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Sibatik
- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, No. 1, pp. 771-778).
- Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Ukm Dimsum Echodinno. IKRAITH- EKONOMIKA, 5(2), 167-176.
- Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. IKRAITH- EKONOMIKA, 5(2), 116-124.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.



- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA*, 19(1), 79-88.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy, M,Si. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- The Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1468-1484.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17-28.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pusaka Pelajar.