
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TANGERANG SELATAN

Abil Hasan Sajiri^{1*}, Ali Zaenal Abidin²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: abilhasansajiri09@gmail.com

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar $3,504 > 2,008$ dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.001 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.01 < 0.005$ artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,019 > 2,008$ dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f_{hitung} sebesar $20,572 > 3,18$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). pada PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan.

Kata Kunci: : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Matahari Putra Prima South Tangerang, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 53 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, it is obtained that t count is $3.504 > 2.008$ and the significance value for the Work Discipline variable (X_1) is 0.001, the significant value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.01 < 0.005$, meaning that the Work Discipline variable (X_1) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). at PT Matahari Putra Prima South Tangerang. Based on the results of the t test, the t value is $6.019 > 2.008$ and the significance value for the Work Environment variable (X_2) is 0.000, the significance value is greater than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the Work Environment variable (X_2) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). at PT Matahari Putra Prima South Tangerang. Based on the results of the f test, the calculated f value is $20.572 > 3.18$ and the significance value is $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the variables of Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_2) simultaneously have a positive and significant influence on Employee Performance (Y). at PT Matahari Putra Prima South Tangerang.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

SDM adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Menurut Ajabar (2020:4) "Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya". Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

PT Matahari Putra Prima atau yang dikenal juga dengan nama dagang Hypermart merupakan sebuah perusahaan perdagangan ritel yang berkantor pusat di Tangerang. Hypermart adalah sebuah jaringan hipermarket di Indonesia yang dimiliki oleh PT Matahari Putra Prima pada 11 Maret 1986. Meliputi 100 gerai, Hypermart menyatakan dirinya sebagai ritel modern yang menargetkan kelas menengah yang berkembang.

Disiplin kerja karyawan adalah sebuah karakter atau sikap yang menghargai peraturan kerja yang dipraktikkan dengan bentuk mematuhi peraturan tersebut. Sehingga dengan disiplin kerja ini membuat seseorang karyawan bisa bekerja dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karya dan studinya, biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja pun akan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Pengawasan melekat juga merupakan hal yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Dimana atasan perlu mengawasi kinerja karyawan seperti gairah kerja, prestasi, sikap, perilaku karyawan sehingga hal inilah yang membuat karyawan bisa memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Agustini (2019:89) "Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan

keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi".

Disiplin karyawan di PT Matahari Putra Prima masih perlu mendapat perhatian khusus, dimana karyawan datang tidak tepat waktu, tidak taat terhadap aturan yang berlaku dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sering terjadi ketika ada inspeksi mendadak dipagi hari, toko masih tutup dan karyawan belum tiba di toko, sehingga toko mengalami keterlambatan jam operasional.

Lingkungan kerja di PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan kurang baik seperti suhu ruangan kurang dingin, ruang istirahat karyawan pengap tidak ada ventilasi udara, penerangan gudang barang yang kurang baik dan tidak ada staff keamanan untuk berjaga-jaga ketika ada dinas malam.

Menurut Sedarmayanti (2017:14) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Nitisemitio dalam Faida (2019:108), "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Lingkungan kerja yang baik bukan hanya lingkungan yang berdampak bagi kelancaran bisnis perusahaan. Tetapi, lingkungan kerja yang baik adalah yang dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawan, dari segi karir maupun kepribadiannya.

Kinerja kerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal

Menurut Fahmi (2017:188) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yng mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut W Enny (2019:114) "Kinerja adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor".

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

Kinerja Karyawan PT Matahari Putra Prima masih kurang memuaskan, dikarenakan disiplin kerja karyawan belum sesuai dan disiplin kerja tersebut yang mana karyawan datang terlambat, juga lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat hasil kerja tidak efektif dan efisien menjadikan kinerja karyawan dianggap buruk oleh konsumen.

Tabel 1.1
Daftar Hadir Karyawan PT Matahari Putra Prima

Tahun	Jumlah karyawan	Absen		
		Sakit	Ijin	Alpha
2020	55	15	9	31
2021	60	19	13	21
2022	70	8	17	32
2023	53	9	19	25

Sumber: Divisi Kepegawaian PT Matahari Putra Prima 2024

Berdasarkan dari absensi pada tabel 1.1 diatas di tahun 2020 dinyatakan alpha karyawan PT Matahari Putra Prima dengan jumlah 31 kayawan alpha, pada tahun 2021 dengan jumlah alpha 21 karyawan, pada tahun 2022 dengan jumlah 32 karyawan alpha, pada tahun 2023 dengan jumlah 25 alpha, dan pada tahun 2023 juga ada mengalami peningkatan alpha sehingga menyebabkan penurunan kedisiplinan karyawan. Meskipun dari tahun ke tahun mengalami perubahan hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun dan menimbulkan disiplin kerja yang menurun.

Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini disebabkan meningkatnya presentasi keterlambatan oleh beberapa karyawan yang tidak menaati aturan yang sudah ditetapkan, seperti datang dan pulang tidak tepat waktu.

Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik karena waktu bekerja dimanfaatkan sebaik mungkin, untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai yang telah ditetapkan masing-masing perusahaan. Tetapi hal tersebut tidak terlihat di PT Matahari Putra Prima yang dilakukan sebagai karyawan, ada beberapa yang tidak disiplin mengenai absensi dan produktivitas karyawan mulai menurun.

Lingkungan kerja menunjukan fenomena penyebab penurunan kinerja karyawan dimana suhu ruangan kurang dingin, ruang istirahat karyawan pengap dan sistem keamanan

shift malam yang kurang baik. Berikut terdapat data lingkungan kerja pada PT Matahari Putra Prima.

Permasalahan lingkungan kerja yang terdapat di PT Matahari Putra Prima yaitu kurangnya pencahayaan, lampu mati di beberapa ruangan dan beberapa pendingin udara yang kurang berfungsi dengan baik sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Permasalahan lainnya adalah letak perusahaan yang terlalu dekat dengan jalan mengakibatkan suara bising sehingga pelaksanaan pelayanan kurang maksimal.

Sirkulasi udara yang baik sangat diperlukan dalam lingkungan kerja, semakin baik kebersihan udaranya akan semakin meningkatkan tingkat kenyamanan kerja pegawai. Hal ini sangat berkaitan dengan bau-bauan yang timbul dikarenakan minimnya ventilasi udara sehingga tidak adanya pertukaran oksigen. Bau-bauan juga dapat ditimbulkan karena banyaknya pekerja, selain itu perpindahan bau makanan yang dibawa masuk akan bercampur dengan aroma yang lain, sehingga sirkulasi udara hanya berada di ruang itu saja. Selanjutnya adalah keamanan, banyaknya pekerja, maka akan semakin banyak barang berharga yang harus dijaga keamanannya.

Tabel 1. 2
Data Kinerja Kerja Fisik PT Matahari Putra Primaz

Subjek	Target	Realisasi	Keterangan
Kualitas	100%	90%	Tidak Tercapai
Kuantitas	100%	85%	Tidak Tercapai
Penekanan Biaya	100%	100%	Tercapai
Pengawasan	100%	75%	Tidak Tercapai
Hubungan Antar Karyawan	100%	65%	Tidak Tercapai

Sumber: Divisi Kepegawaian PT Matahari Putra Prima 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, data kinerja pegawai untuk dibagian kuantitas target 100% dengan realisasi 90% sehingga tidak mencapai target, dibagian kuantitas target 100% dengan relisasi 85% tidak mencapai target, untuk penekanan biaya target 100% dengan realisasi 100% mencapai target, pengawasan target 100% dengan realisasi 75% tidak mencapai target, untuk hubungan antar karyawan target 100% dengan terrealisasi 65% tidak tercapai.

Fenomena kinerja kerja yang ada pada PT Matahari Putra Prima adalah kinerja yang ditunjukan melalui perilaku yang diarahkan pada mengabaikan jam datang kerja, jam buka toko, menunda *stock opname*, tidak melakukan *update* harga pada *display* barang yang akhirnya membuat pelanggan kesal dan mengeluh.

Berdasarkan hal diatas terlihat terjadi tingkat penurunan kinerja pegawai PT Matahari Putra Prima pada tahun 2021 terlihat dari *list* absensi di tabel 1.1. Akibat terjadinya penurunan kinerja PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan, maka perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan proses penerimaan pegawai baru serta pelatihannya untuk dapat membantu meningkatkan pelayanan karyawan yang tidak maksimal. Dengan ini pihak manajemen harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya untuk menekan angka pegawai yang tidak efektif dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan".

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada data berupa angka-angka yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang sering digunakan dalam penelitian ilmiah karena kemampuannya dalam mengukur variabel-variabel yang dapat diidentifikasi secara numerik, sehingga

hasilnya dapat diolah menggunakan teknik statistik tertentu. Menurut Panuluh (2019), penelitian kuantitatif melibatkan perumusan masalah yang spesifik, di mana data numerik digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan menarik kesimpulan. Metode ini relevan dalam konteks penelitian ini, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Matahari Putra Prima, Tangerang Selatan, sebuah perusahaan besar yang berlokasi di Jl. Raya Serpong No.39, Pd. Jagung, Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten. Lokasi penelitian dipilih dengan pertimbangan bahwa perusahaan ini memiliki struktur organisasi dan jumlah karyawan yang cukup besar, sehingga memungkinkan untuk mengumpulkan data yang relevan dalam jumlah yang memadai. Waktu penelitian dijadwalkan selama periode Februari hingga Juli 2024, dengan tahapan yang jelas dan terstruktur. Tahapan ini meliputi penyusunan instrumen penelitian, penyebaran instrumen kepada responden, pengumpulan data, tabulasi, serta pengolahan dan analisis data hingga pengambilan kesimpulan. Keseluruhan proses ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Matahari Putra Prima yang berjumlah 53 orang. Dengan populasi yang tidak terlalu besar, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena memungkinkan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang variabel-variabel yang diteliti tanpa adanya bias sampel. Menurut Sugiyono (2017), teknik sampel jenuh digunakan ketika populasi dianggap kecil dan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga hasilnya dapat dianggap representatif dari seluruh populasi. Dalam konteks penelitian ini, penggunaan teknik sampel jenuh diharapkan dapat memberikan data yang lebih akurat dan mendalam mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data, di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang telah dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban dengan tingkatan yang bervariasi, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu, observasi juga dilakukan sebagai teknik tambahan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam mengenai kondisi nyata di lapangan. Teknik observasi ini membantu dalam memvalidasi data yang diperoleh melalui kuesioner, dengan cara mengamati langsung perilaku dan kondisi kerja karyawan di PT Matahari Putra Prima. Kombinasi antara kuesioner dan observasi diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai variabel-variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. untuk menguji normalitas residual peneliti menggunakan uji statistic non-parametik Kolmogrov-Smirnov (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh. Dimana

- a. Jika nilai signifikasi <0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Dan
- b. Jika nilai signifikasi >0,05, maka data berdistribusi normal

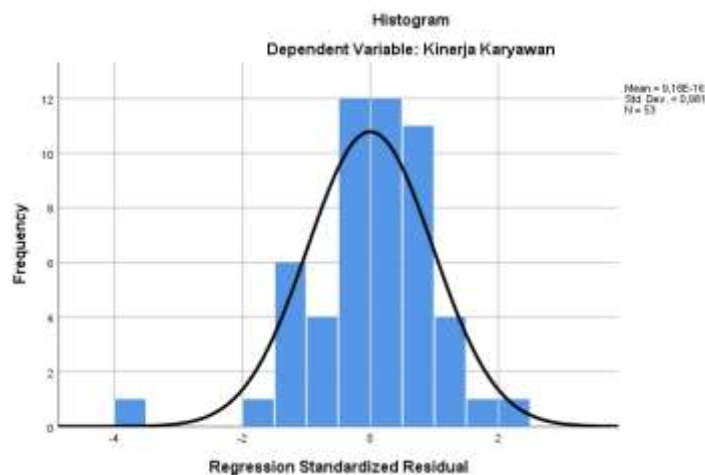
Tabel 4. 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	53

Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	####
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,057
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c

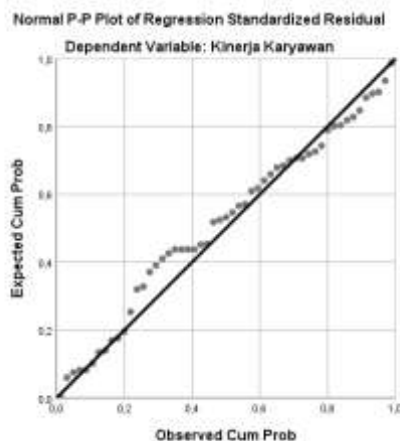
Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi $0.198 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas Metode Histogram

Pada gambar 4.2 diatas menunjukan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



Gambar 4. 2 Uji Normalitas Metode P-Plot

Pada gambar 4.3 di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

1. Uji Multikorinelitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). dimana

- Jika nilai Tolerance lebih besar dari >0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya. Dan

- b. Jika nilai VIF lebih kecil dari <10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,827	1,209
	Lingkungan Kerja	,827	1,209

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh hasil nilai tolerance variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,827 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,827 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0.10. Dari hasil nilai VIF di peroleh nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1,209 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1,209 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10.0 sehingga dapat di simpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi masalah multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4. 3 Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Darbin-Watson (DW Test)

Kriteria	Keterangan
$< 1,000$	Ada Autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada Autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
$> 2,900$	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari (2014:88)

Tabel 4. 4 Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,672 ^a	,451	,429	4,587	2,627

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 8

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,627 yang berada diantara interval 2,460 – 2,900.

3. Uji Heteroskedastisitas

uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji ini peneliti menggunakan uji Glejser dengan ketentuan. Dimana

- Jika variabel independent signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (Sig) $<0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas. Dan
- Jika variabel independent tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (Sig) $>0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

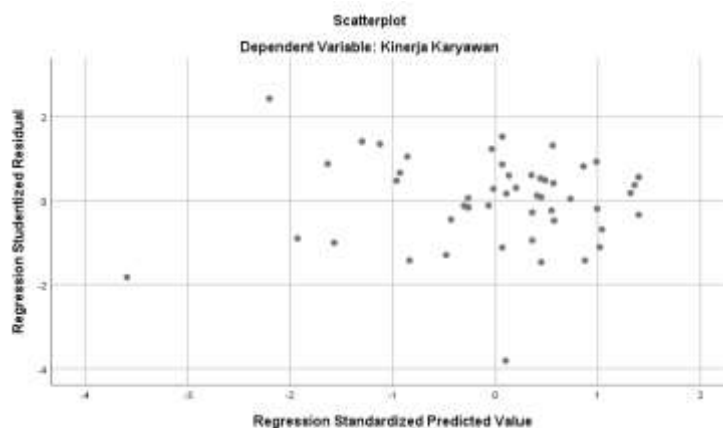
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
-------	-----------------------------	---------------------------	---	-----

		B	Error	Std.	Beta		
(Constan	57	9,6	16	2,8		3,4	,0
t)						01	
Disiplin		-	,05		-,005	-	,9
Kerja	,002	6			,033	74	
Lingkung		-	,06		-,327	-	,0
an Kerja	,149	7			2,231	30	

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X_1) 0,9.74 dan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,030 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat di simpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas Sceter Plot

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.4 menunjukkan, titik - titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi linear sederhana di gunakan untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Error Std.	Beta	t	Sig.	
(Consta	50	27,8	4,0		6,8	,0	
nt)			55		68	00	
Disiplin		,343	,09	,441	3,5	,0	
Kerja		8			04	01	

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.17 diatas di ketahui nilai Constan (a) sebesar 27,850 sedangkan nilai Disiplin Kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0,343 sehingga persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27,850 + 0,343 X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Nilai konstanta sebesar 27,850, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 27,850
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,343 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,343. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Sig.
	B	Error Std.		Beta	t		
(Constant)	16,821	4,202			4,000		,000
Lingkungan Kerja	,597	,099		,644	6,019		,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.18 diatas di ketahui nilai Constan (a) sebesar 16,821 sedangkan nilai Lingkungan Kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0,597 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,821 + 0,597 X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Nilai konstanta sebesar 16,821, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 16,821.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,597 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,597. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Positif.

2. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Sig.
	B	Error Std.		Beta	t		
(Constant)	13,566	4,485			3,025		,004

Disiplin Kerja	,1620	,09	,209	14	1,876	,0
Lingkungan Kerja	,5177	,10	,558	43	4,800	,0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 11

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,566 + 0,162 X_1 + 0,517 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,566 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap yaitu 25,469
- Diperoleh nilai Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,162 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan kerja, maka nilai partisipasi variabel Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 0,162 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- Diperoleh nilai Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,517 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja maka nilai partisipasi variabel Lingkungan Kerja bertambah sebesar 0,517 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

3. Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel tergantung dimana Jika nilai signifikan < 0.05 , maka berkorelasi, jika nilai signifikan > 0.05 , maka tidak berkorelasi.

Untuk mengambil tingkat hubungan di gunakan dengan pengukuran koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,019	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,779	Kuat
0,800 - 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Menurut Sugiyono (2017: 184)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,441**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,441**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	53	53

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

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 12

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,441 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

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

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 12

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,644 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,672 ^a	,451	,429	4,587	,451	20,572	2	50	,000

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

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 13

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,672 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat tingkat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat di ketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,441 ^a	,194	,178	5,506

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 14

Berdasarkan tabel 4.24 di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,194 atau sebesar 19,4% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 19,4% sisanya 80,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,404	4,689

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 14

Berdasarkan tabel 4.25 di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,415 atau sebesar 41,5% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 41,5% sisanya 58,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,451	,429	4,587

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

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 14

Berdasarkan tabel 4.26 di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,429 atau sebesar 42,9% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 42,9%. sisanya 57,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini diperoleh dengan cara membandingkan nilai signifikan dimana jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ Rumus mencari t tabel $t_{\text{tabel}} = df = n - k = 53 - 2 = 51$, maka di peroleh nilai t tabel sebesar = 2,007 Berikut hasil dari uji t:

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,850	4,055		6,868	,000
	Disiplin Kerja	,343	,098	,441	3,504	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 15

Dari hasil tabel 4.27 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3,504 > 2,007$ dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.001 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.01 < 0.005$ artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan.

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,821	4,202		4,004	,000
	Lingkungan Kerja	,597	,099	,644	6,019	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 15

Dari hasil tabel 4.28 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,019 > 2,007$ dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan.

2. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh. Rumus mencari f tabel: $df_1 = (k-1) = (3-1) = 2$ $df_2 = (n-k) = (53-3) = 50$, maka di peroleh nilai f tabel sebesar 3.18

Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	865,870	2	432,935	20,572	,000 ^b
	Residual	1,052,244	50	21,045		
	Total	1,918,113	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 16

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.29 di atas dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $20,572 > 3,18$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). pada PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + bX$ $Y = 27,850 + 0,343X$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Nilai konstanta sebesar 27,850:** Ini berarti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 27,850.
- **Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,343:** Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam variabel Disiplin Kerja (X_1), akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,343. Karena koefisien regresi ini bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,504, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008, dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 (atau $0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + bX$ $Y = 16,821 + 0,597X$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

- **Nilai konstanta sebesar 16,821:** Ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 16,821.
- **Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,597:** Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1% dalam variabel Lingkungan Kerja (X2), akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,597. Karena koefisien regresi ini bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,019, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,008, dan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 (atau $0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
 $Y = 13,566 + 0,162X_1 + 0,517X_2$
 $Y = 13,566 + 0,162X_1 + 0,517X_2$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Nilai konstanta sebesar 13,566:** Ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap berada pada angka 13,566.
- **Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,162:** Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam variabel Disiplin Kerja (X1), akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,162, dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- **Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,517:** Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam variabel Lingkungan Kerja (X2), akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,517, dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,572 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,18, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,504 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,008, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Artinya, peningkatan dalam disiplin kerja karyawan secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan yang sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,019 lebih besar dari t tabel sebesar 2,008, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 20,572 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,18, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja yang baik secara bersama-

sama akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Matahari Putra Prima Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi*. Vol. 9 No. 4 (2023): Agustus 2023, Pages: 1385-1393, Section: Articles.
- Abidin, A. Z, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Faizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)".(Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang)
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish. Bogor: IN MEDIA.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- 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>.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Donni Juni Priansa (2018), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta.
- Edison, Emron, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, B Edwin, (2015). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi Keenam, Alih Bahasa: Dr. H Suwanto & Donni Juni Priansa, S. Pd. Cv Alfabeta. Jakarta.
- Framita, Indah Sari. 2021. *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang)*. Skripsi pada FEB Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*.
- George Terry. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mahmudah, W Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA

- Manajemen Press.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif. Bandung : Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Nurdiansyah, H. and Rahman, R. S. (2019) Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan WIKA. (*Jurnal univ pancasila*) JIMP Vol 3 (2) (September 2023) hal: 84 – 98 e - ISSN 2775-9679 p - ISSN 2774-9525.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Ramly, dkk (2018). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor, (*Jurnal akutansi dan keuangan*) [Volume. 20 Issue 4 \(2023\) Pages 631-642 AKUNTABEL](#).