

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (STUDI PADA KARYAWAN KAROSERI MEIZAM BODY REPAIR)

***Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto***

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam  
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*Email: [ikaisrotulmufida12@gmail.com](mailto:ikaisrotulmufida12@gmail.com)*

### **ABSTRAK**

*Karoseri Meizam Body Repair merupakan usaha perseorangan yang bergerak di bidang jasa atau body repair bus di Jln. Sumber Pasir Rt.01/Rw.03, Desa Krajan Sumber Pasir, Kec.Pakis Kab. Malang, Jawa Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACT**

*Karoseri Meizam Body Repair is an individual business that is engaged in the service or body repair bus on Jln. Sumber Pasir Rt.01/Rw.03, Desa krajan Sumber Pasir, Kec.Pakis Kab.Malang, East Java. The purpose of this study is to determine how much influence the work discipline and work environment have. This research uses non probability sampling method with sampling technique. The results of this study indicate that partially work discipline has no effect on employee performance. While the work environment partially influences employee performance, and there is a simultaneous and significant influence between work discipline and work environment on employee performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Kompetisi perusahaan semakin lama semakin ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Batjo (2018:1) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang baik tentu akan meningkatkan kualitas serta kuantitas yang akan membawa kemajuan untuk perusahaan. Karena kualitas dan kuantitas dapat tercapai oleh adanya kinerja karyawan yang optimal. Sehingga

efektivitas serta efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai faktor penggerak semua kegiatan dalam organisasi di perusahaan. Untuk itu diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia terutama dalam menggunakan tenaga kerja. Dalam hal ini karyawan yang menjadi roda penggerak di perusahaan agar visi, misi serta tujuan perusahaan dapat terwujud. Untuk itu, banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang menjadi hambatan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dialami pada perusahaan di bidang jasa transportasi body repair. Transportasi di Indonesia saat ini mengalami banyak perubahan dan peningkatan. Semakin banyaknya

transportasi, juga semakin banyak muncul usaha perbaikan kendaraan seperti perbaikan body pada kendaraan atau yang biasa disebut body repair. Body repair sendiri adalah metode

perbaikan body-body kendaraan yang mengalami kerusakan untuk menyetel kembali secara baik struktur atau panel dari kendaraan baik ringan maupun berat setelah kendaraan tersebut terlibat dalam tabrakan. Seringkali hal ini bisa menjadi proses yang rumit karena setiap tabrakan akan menimbulkan derajat dan arah kerusakan yang berbeda. Body Repair sendiri adalah mengembalikan kendaraan ke kondisi yang siap untuk disempurnakan tugas tersebut dikerjakan oleh karoseri body repair. Tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan adanya peran dari sumber daya manusia yang efektif. Upaya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia Karoseri Meizam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dengan cara meningkatkan disiplin kerja untuk para karyawan sehingga bisa melaksanakan setiap pekerjaan mereka dengan baik dan maksimal. Selain itu, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif, sehingga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KAROSERI MEIZAM BODY REPAIR)”**

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Karoseri Meizam Body Repair?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Karoseri Meizam Body Repair?
3. Adakah pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara dominan pada Karoseri Meizam Body Repair?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau organisasi non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang biasanya sering disebut dengan pekerja dengan istilah yang berbeda-beda seperti pegawai atau karyawan atau buruh. Istilah tersebut pada intinya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016 : 1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Surajiyo *et.al* (2020: 51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Millership dalam Suryani *et.al* (2020: 2), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi.

Suatu hasil kerja yang akan memuaskan konsumen apabila hasil kerjanya baik tentu akan meningkatkan kepuasan pelanggan untuk selalu menggunakan jasa yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan oleh pelanggan. Menurut Millership dalam Suryani *et.al* (2020: 2), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat aatau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic deskriptif serta memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Karoseri Meizam Body Repair.

### Variabel Operasional

Menurut Kerlinger dalam Sugiono (2017: 39) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu, Variabel Bebas dan Variabel Terikat:

- a. Disiplin Kerja
- b. Lingkungan Kerja
- c. Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2015: 38) yaitu merupakan suatu atribut atau sifat yang nilai dari obyek atau kegiatan yang terdiri oleh variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian bisa ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel dalam penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi variabel sebagai berikut:konstrak dengan baik. Berikut ini definisi dari variabel:

a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) merupakan kedisiplinan yang dapat diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat sesuai waktunya, serta mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Absensi Tenaga Kerja
- b. Adanya Keterlambatan

- c. Perputaran Tenaga Kerja
  - d. SeringTerjadi Kesalahan
  - e. Adanya Pemogokan
- b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu :
- a. Lingkungan Kerja Fisik
  - b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- c. Kinerja Karyawan (Y) merupakan Pengertian Kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adapun indikator kinerja karyawan :
- a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan Waktu
  - d. Efektivitas
  - e. Kemandirian

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Karoseri Meizam Body Repair Jl. Sumber Pasir, Desa krajan, Pakis, Kab. Malang dengan jumlah 45 karyawan dari tahun 2020 s.d 2021.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara acak) dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling jenuh*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi.

### Sumber Data

#### Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini yaitu karyawan Karoseri Meizam.

## Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder diperoleh dari bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

- 1) Wawancara
- 2) Kuesioner
- 3) Dokumentasi
- 4) Observasi

### Metode Analisis Data

#### a). Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya tingkat instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

#### b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran kuesioner reliabel. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* > 0,70.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

#### a). Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

#### b). Uji F ( Uji secara bersama-sama atau simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui model yang digunakan dalam penelitian ini baik atau tidak atau signifikan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh

kemanapun model regresi dalam menerangkan variabel dependen Ghozali (2018:97). Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap dependen

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

#### Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja dengan indikator absensi tenaga kerja, adanya keterlambatan, perputaran tenaga kerja, sering terjadi kesalahan, dan adanya pemogokan. Direfleksikan oleh indikator absensi tenaga kerja pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator perputaran tenaga kerja dengan pernyataan “Pimpinan saya selalu melakukan perputaran posisi sesuai ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan pada bidang tugasnya”

#### Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja dengan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Direfleksikan oleh indikator lingkungan kerja fisik yaitu dengan pernyataan “Dekorasi di ruang kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator lingkungan kerja fisik dengan pernyataan “Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara”.

#### Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Direfleksikan oleh indikator tertinggi kuantitas yaitu dengan pernyataan “Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah diterapkan”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator kemandirian dengan pernyataan “saya sering bekerjasama dengan tim dalam bekerja”.

### Metode Analisis Data

#### a). Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*) dengan  $r$  tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika Nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item valid
- 2) Jika Nilai  $r$  hitung  $<$  tabel maka item tidak valid.

b). Uji reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapat data sesuai dengan tujuan pengukuran, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's*  $> 0,70$ .

Tabel 1 Hasil pengujian validitas dan reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Status	Alpha Cornbach	Status
Disiplin Kerja( $X_1$ )	X1.1	Valid	0,777	Reliabel
	X1.2	Valid		Reliabel
	X1.3	Valid		Reliabel
	X1.4	Valid		Reliabel
	X1.5	Valid		Reliabel
	X1.6	Valid		Reliabel
	X1.7	Valid		Reliabel
	X1.8	Valid		Reliabel
	X1.9	Valid		Reliabel
	X1.10	Valid		Reliabel
	X1.11	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	X2.1	Valid	0,879	Reliabel
	X2.2	Valid		Reliabel
	X2.3	Valid		Reliabel
	X2.4	Valid		Reliabel
	X2.5	Valid		Reliabel
	X2.6	Valid		Reliabel
	X2.7	Valid		Reliabel
	X2.8	Valid		Reliabel
	X2.9	Valid		Reliabel
	X2.10	Valid		Reliabel
	X2.11	Valid		Reliabel
	X2.12	Valid		Reliabel
	X2.13	Valid		Reliabel
	X2.14	Valid		Reliabel
	X2.15	Valid		Reliabel
	X2.16	Valid		Reliabel
	X2.17	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Valid	0,760	Reliabel
	Y1.2	Valid		Reliabel
	Y1.3	Valid		Reliabel
	Y1.4	Valid		Reliabel
	Y1.5	Valid		Reliabel
	Y1.6	Valid		Reliabel
	Y1.7	Valid		Reliabel
	Y1.8	Valid		Reliabel

Y1.9 Valid Reliabel

### Analisis regresi linier berganda

Hasil analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui koefisien masing-masing variabel, maka dapat disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8,440	3.851
Disiplin kerja	.205	.124
Lingkungan kerja	.288	.072

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,8.440 + 0,205 X_1 + 0,288 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Y merupakan variabel terikat, variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas seperti, disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Y).
- b. Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,205. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai sifat berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu sebaliknya jika disiplin kerja tidak memenuhi maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- c. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,288, hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai sifat hubungan berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu

juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil T hitung

Model	T	Sig.
(Constant)	2.192	.034
Disiplin kerja	1.647	.107
Lingkungan kerja	4.010	.000

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.647 dengan  $t_{tabel}$  2.019 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikan 0,107 lebih besar dari 0,05 artinya secara parsial disiplin kerja tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4.010 dengan  $t_{tabel}$  2.019 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji f

Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka ada pengaruh yang signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	282.947	2	141.473	35.222	.000 <sup>b</sup>
Residual	168.698	42	4,017		

Total 451.644 44

Uji f terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai f hitung  $>$  dari f tabel yaitu  $35.222 > 3.20$ .

### Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil determinasi dapat disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.626	.609	2.004

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa dapat dipengaruhi sekitar 64.1% oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 39.1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karoseri Meizam Body repair Jl. Sumberpasir Pakis, Kab. Malang), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui bahwa uji  $t_{hitung}$  disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.647 dengan  $t_{tabel}$  2.019 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.647 < 2.019$ ) dan tingkat signifikan 0,107 lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan dapat disimpulkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Meizam. Terbukti dengan hasil uji  $t_{hitung}$  lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4.010 dengan  $t_{tabel}$  2.019 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.010 > 2.019$ ) dan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima dan dapat disimpulkan

lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Karoseri Meizam. Terbukti dengan hasil uji F diperoleh Sig. F 0,000<0,05 dengan  $F_{hitung} > F_{tabel} = 35.222 > 3.20$  maka hipotesis dapat diterima bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel terikat yang dianalisis seperti yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arinta, S. G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1-83.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. m. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Riduwan. (2013). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, S., Hermawan, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Runtuwuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Emba*, 81-89.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2010). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Suryani., & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.