

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

Susanti¹, Nanda Harry Mardika²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb160910162@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and work discipline toward employee performance of PT Sat Nusapersada Tbk by using saturated sample technique. The method used in this research is quantitative method and data collection technique using questionnaires with 112 respondents of sample sum. All available data were analyzed by SPSS version 25. The results showed the R Square value was 0,548 or 54,8% of the value. It can be seen that the work environment and work discipline variables influenced employee performance by 54,8%, while the remaining 45,2% influenced by other factors. The results of the study based on the t test for work environment has the value 4,541 > 1,98177 and significant value 0,000 < 0,05, which means the work environment variable has a significant effect toward employee performance. The work discipline has the value 3,210 > 1,98177 and significant value 0,002 < 0,05, which means the work discipline variable has a significant effect toward employee performance. The F test result has the value 66,088 > 3,08 and significant value 0,000 < 0,05, which means the work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect toward employee performance.

Keywords: *Work Environment; Work Dicipline; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi (Ekhsan, 2019:2).

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020:756). Kinerja sangatlah

berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan

lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan (Yantika et al., 2018:177).

Dalam pencapaian profit, perusahaan

tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. PT Sat Nusapersada Tbk merupakan bagian usaha merakit alat-alat elektronik dan termasuk salah satu perusahaan berjenis skala besar di kota Batam. Didalam PT Sat Nusapersada Tbk terdiri banyak departemen untuk memproduksi dan merakit komponen diantaranya ialah departemen Nokia, departemen Asus, departemen Huawei, departemen Lenovo, departemen SMT, departemen Pegatron dan salah satunya adalah departemen Xiaomi khusus memproduksi *handphone* yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Kinerja kerja terhadap PT Sat Nusapersada Tbk juga dikategorikan kurang baik, sebagaimana bisa dilihat pada Tabel 1 mengenai hasil data target dan pencapaian perbulan pada departemen Xiaomi sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk pada Periode Januari Hingga September Tahun 2020

Keterangan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Persentase (%)
Januari	110000	109950	99,95%
Februari	110000	109921	99,93%
Maret	110000	109798	99,82%
April	115000	109791	95,47%
Mei	115000	109689	95,38%
Juni	115000	109545	95,26%
Juli	120000	109603	91,34%
Agustus	120000	109584	91,32%
September	120000	109507	91,26%

(Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk Departemen Xiaomi, 2020)

Berdasarkan tabel diatas PT Sat Nusapersada Tbk pada departemen Xiaomi dapat disimpulkan pencapaian target perbulan semakin menurun mengenai pencapaian kinerja.

PT Sat Nusapersada Tbk masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti mesin *scanning*, toilet, mushola, kantin dan parkir. Sedangkan fasilitas yang dikategorikan baik yaitu bus karyawan, komputer dan jaringan internet.

Lingkungan kerja di PT Sat Nusapersada Tbk masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti temperatur atau suhu udara serta hubungan kerja berkomunikasi antar karyawan ataupun bawahan serta atasan.

Tingkat keterlambatan kerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk mengalami peningkatan keterlambatan pada setiap bulan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Atas dasar tersebut, maka dari itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk".

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?

KAJIAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

2.2 Disiplin Kerja

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020:757), disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Menurut (S. P. Sari, Nattasia, & Malinda, 2017:193), disiplin kerja adalah terdapat individu

atau lebih dari satu orang yang bergabung pada sebuah organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), disiplin kerja terdiri dari empat indikator, yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

Menurut (Ahmad, Tewel, & Taroreh, 2019:2812), kinerja karyawan terdiri dari empat indikator, yaitu:

1. Keandalan
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Kemampuan bekerja sama

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Darmadi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dengan jumlah sampel sebanyak 112 responden menggunakan *google form*. Data yang telah diperoleh tersebut diolah dengan program SPSS versi 25. Total pernyataan dalam penelitian ini

berjumlah 12 pernyataan yaitu 4 pernyataan variabel lingkungan kerja (X1), 4 pernyataan variabel disiplin kerja (X2) dan 4 pernyataan variabel kinerja karyawan (Y).

4.1 Hasil Uji Validitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation (r)	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1. 1	0.778	0.1857	Valid
	X1. 2	0.781	0.1857	Valid
	X1. 3	0.781	0.1857	Valid
	X1. 4	0.686	0.1857	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2. 1	0.700	0.1857	Valid
	X2. 2	0.673	0.1857	Valid
	X2. 3	0.721	0.1857	Valid
	X2. 4	0.697	0.1857	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.661	0.1857	Valid
	Y.2	0.772	0.1857	Valid
	Y.3	0.765	0.1857	Valid
	Y.4	0.826	0.1857	Valid

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan lingkungan kerja (Y)

memiliki status valid karena nilai r hitung dari semua variabel tersebut lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0.1857.

4.2 Hasil Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Reliability Statistics

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,744	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,649	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,748	> 0,60	Reliabel

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Hasil analisis dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan metode *Cronbach Alpha's* diperoleh nilai masing- masing sebesar 0,744; 0,649;

dan 0,748. Hasil ini memiliki arti bahwa nilai tersebut lebih besar daripada nilai batas 0,60. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah instrumen yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dianggap reliabel.

4.3 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		112
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.62421844
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.073
	<i>Positive</i>	0.068
	<i>Negative</i>	-0.073
<i>Test Statistic</i>		0.073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.185 ^c

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel 4, maka bisa yang disebar secara normal karena nilai dikatakan bahwa kurva nilai *Kolmogorov-smirnov* mempunyai *unstandardized residual* memiliki data signifikan yaitu $0.185 > 0.05$.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(<i>Constant</i>)		
1 Lingkungan Kerja	0.404	2.474
Displin Kerja	0.404	2.474

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) terdapat jumlah VIF kurang dari 10 atau $2,474 < 10$. Sedangkan jumlah *tolerance* melebihi dari 0,10 atau $0,404 > 0,10$. Selanjutnya variabel disiplin kerja (X2) terdapat jumlah VIF kurang dari 10 atau $2,474 < 10$. Sedangkan jumlah *tolerance* melebihi dari 0,10 atau $0,404 > 0,10$.

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(<i>Constant</i>)	1.636	0.723		2.263	0.026
1 Lingkungan Kerja	-0.071	0.060	-0.178	-1.189	0.237
Displin Kerja	0.053	0.065	0.121	0.808	0.421

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) terdapat jumlah signifikan melebihi dari 0,05 atau $0,237 > 0,05$. Nilai ini memiliki kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) terdapat jumlah signifikan melebihi dari 0,05 atau $0,421 > 0,05$. Nilai ini memiliki kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	3.258	1.228		2.653	0.009
1 Lingkungan Kerja	0.461	0.101	0.460	4.541	0.000
Disiplin Kerja	0.356	0.111	0.325	3.210	0.002

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,258 + 0,461X_1 + 0,356X_2 + \epsilon$$

Dimana persamaan berikut sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,258. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah 3,258.
2. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,461. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan 1 nilai atau

1% variabel lingkungan kerja akan meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 0,461. Artinya semakin meningkat nilai kepemimpinan (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

3. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,356. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan 1 nilai atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,356. Artinya semakin meningkat nilai disiplin kerja (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.740 ^a	0.548	0.540	1.639

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Hasil analisis pada tabel 8 dapat diketahui bahwa jumlah R Square (R^2) adalah 0,548 atau setara dengan 54,8%. Hasil ini berarti variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel lingkungan

kerja dan disiplin kerja sebesar 54,8% sedangkan sisa 45,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.8 Hasil Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	3.258	1.228		2.653	0.009
1 <i>Lingkungan Kerja</i>	0.461	0.101	0.460	4.541	0.000
<i>Displin Kerja</i>	0.356	0.111	0.325	3.210	0.002

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Hasil analisis pada tabel 9, dapat dilihat bahwa jumlah koefisien regresi lingkungan kerja (X1) mempunyai tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini kurang dari 0,05 atau nilai Sig. < α , ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk” diterima. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig., metode lain yang dapat digunakan adalah menggunakan jumlah t hitung dibandingkan dengan jumlah t tabel. Dalam hasil output t hitung memiliki nilai 4,541 melebihi dari jumlah t tabel yaitu 1,98177 atau $4,541 > 1,98177$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis

penelitian diterima. Jumlah koefisien regresi disiplin kerja (X2) terdapat nilai signifikansi 0,002. Hasil ini kurang dari 0,05 atau nilai Sig. < α , sehingga hipotesis penelitian menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk” diterima. Selain menggunakan nilai probabilitas atau jumlah Sig. cara lain yang bisa digunakan adalah menggunakan jumlah t hitung dibandingkan dengan jumlah t tabel. Dalam hasil output t hitung memiliki nilai 3,210 melebihi dari nilai t tabel yaitu 1,98177 atau $3,210 > 1,98177$, yang berarti hipotesis penelitian diterima.

4.9 Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	355.092	2	177.546	66.088	.000 ^b
1 <i>Residual</i>	292.827	109	2.686		
<i>Total</i>	647.920	111			

(Sumber: Hasil output SPSS 25, 2020)

Hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah koefisien atau nilai Sig. < α atau $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti hipotesis riset yang menjelaskan “lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk” diterima. Cara lain yang dapat digunakan dalam uji F yaitu menggunakan f hitung dibanding dengan nilai f tabel. Analisis output f hitung terdapat jumlah sebesar 66,088 atau melebihi jumlah f tabel, yaitu

$66,088 > 3,08$. Hasil ini memiliki arti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.10 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t mengenai variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000, nilai ini < 0,05. Nilai dari t hitung senilai $4,541 > t$ tabel senilai 1,98177 atau $4,541 > 1,98177$. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t mengenai variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,002, nilai ini $< 0,05$. Nilai dari t hitung senilai 3,210 $>$ t tabel senilai 1,98177 atau 3,210 $>$ 1,98177. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk”.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t mengenai variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000, nilai ini $< 0,05$. Nilai dari t hitung senilai 4,541 $>$ t tabel senilai 1,98177 atau 4,541 $>$ 1,98177. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk”.

SIMPULAN

Dari hasil dari pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk, maka kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.

Darmadi. (2020). PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.

Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.

Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i2.344>

Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2), 176–185.

Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Development Research Of Management: Jurnal Manajemen*, 13(2), 286–310.

Sanusi, A. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. <http://www.penerbitsalemba.com>.

Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23.

Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756–765.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.