

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSKOM INTEGRASI MANDIRI KOTA TANGERANG SELATAN

Ine Rahmawati Alawiyah<sup>1</sup>, Rahmayanti Tumanggor<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> inerhmwti03@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02223@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine whether the work environment and work discipline, both partially and simultaneously, have a positive and significant influence on employee performance at PT Transkomintegration Mandiri, South Tangerang City. This research uses an associative quantitative research method where the data obtained is in the form of a questionnaire which is processed using the SPSS 2.5 application. The results show the influence of the work environment on employee performance at PT Transkomintegra Mandiri, South Tangerang City. Shown by the regression equation  $Y = 17.562 + 0.573$  The calculated  $t$  value of the Work Environment is 3.616 which is greater than the  $t$  table value of 1.66600 with a significance level of 0.001 which is smaller than 0.05, so it can be interpreted that  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, so it can be partially concluded that the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, There is an influence of work discipline on employee performance at PT Transkomintegration Mandiri, South Tangerang City, shown by the regression equation  $Y = 19.169 + 0.529X_2$ , the correlation coefficient ( $R$ ) value is 0.555, which means the coefficient between variables  $X_2$  to  $Y$  is moderate. The  $t$ count value of the Work Discipline variable is 2.665 which is greater than the  $t$ table of 1.66600 with a significance level of 0.009 which is smaller than 0.05, so it can be interpreted that  $H_2$  is accepted and  $H_0$  is rejected. So it can be partially concluded that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, There is an influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Transkomintegration Mandiri, South Tangerang City. Proven by the regression equation  $Y = 12.959 + 0.395$  % obtained from Adjust R Square, namely  $KD = 0.398 \times 100\% = 39.8\%$  while the remaining 60.2% (100% - 39.8%) is the influence of other factors that were not studied. The output is known to be  $F$ count of 25.459 and the significance value is 0 while the value is 3.12. So it can be concluded that  $F$ count >  $F$ table (25.459 > 3.12) and significance < 0.05 (0.000 < 0.05), then  $H_3$  is accepted, so it can be concluded that there is a positive and significant influence simultaneously between environmental variables work and work discipline on employee performance.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 2.5. hasilnya Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Transkom Integrasi

Mandiri Kota Tangerang Selatan. Ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 17,562 + 0,573 X_1$ , diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,597 yang berarti koefisien antar variabel  $X_1$  terhadap Y sedang. Nilai thitung dari Lingkungan Kerja adalah 3,616 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,66600 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 19,169 + 0,529 X_2$ , nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,555 yang berarti koefisien antar variabel  $X_2$  terhadap Y Sedang. Nilai thitung dari variabel Disiplin Kerja adalah 2,665 lebih besar dari t table sebesar 1,66600 dengan tingkat signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan , Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 12,959 + 0,395 X_1 + 0,289 X_2$ , nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,644 yang berarti koefisien antar variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien dterminasi (KD)  $= (R^2) \times 100\%$  diperoleh dari Adjust R Square yaitu  $KD = 0,398 \times 100\% = 39,8\%$  sedangkan sisanya 60,2%  $(100\% - 39,8\%)$  merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 25,459 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai sebesar 3.12 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel  $(25,459 > 3.12)$  dan signifikansi < 0,05  $(0,000 < 0,05)$ , maka  $H_3$  diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Secara umum perusahaan bertujuan untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Sumber daya manusia yang di maksud adalah memiliki karyawan dalam suatu organisasi atau Perusahaan yang memiliki peran penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Ini semua sudah tercantum dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktifitas dalam perusahaan. Agar dapat hasil kinerja yang optimal, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

PT. Transkom Integrasi Mandiri (Transkom) adalah perusahaan penyedia layanan BPO dan IT yang berdiri pada tahun 2011 di Tangerang. Pada awal berdirinya, perusahaan ini mulai merintis karir dengan membuka layanan percetakan dan distribusi data variabel. Layanan dari Transkom ini dapat memberikan nilai tambah pada proses bisnis,

di mana bisnis atau usaha yang dilakukan oleh para pelanggan akan lebih mudah bersaing secara efektif dengan kompetitor lain. Transkom selalu berupaya memberikan pelayanan terbaiknya dengan terus memperbarui sistem digital atau program aplikasi yang mereka gunakan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan perusahaan harus dapat memahami beberapa peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan yang diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Dalam kasus yang terjadi dalam perusahaan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat, maka target dan sasaran Perusahaan akan lebih mudah tercapai. Apabila kinerja karyawan menurun, maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Transkom Integrasi Mandiri yaitu kinerja karyawan yang

belum maksimal yang mengakibatkan target perusahaan belum tercapai, dan pekerjaan tidak dilakukan sesuai prosedur Perusahaan, hal ini menyebabkan kinerja Perusahaan kurang maksimal.

Kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri dalam menghadapi pekerjaan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kinerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan output perusahaan, sehingga target dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan :

Tabel 1.1  
 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Pada  
 PT. Transkom Integrasi Mandiri  
 Periode Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Keterangan				Jumlah Responden
			Ya	Persen	Tidak	Persen	
1.	Kualitas kerja	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	10	33%	20	67%	30
2.	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	9	30%	21	70%	30
3.	Ketepatan waktu	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	11	37%	19	63%	30
4.	Efektivitas	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	13	43%	17	57%	30
5.	Kemandirian	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain	14	47%	16	53%	30

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2023

Berdasarkan table 1.1 tanggapan terhadap kuesioner hasil pra survey diatas menunjukkan kinerja karyawan yang belum optimal dengan tidak ada kesesuaian pekerjaan dengan penyelesaian pekerjaan yang kurang teliti dan rapi dengan jawaban responden 67% menyatakan tidak, karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri masih belum menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi akan mengakibatkan tugas tidak akan mencapai hasil yang maksimal, juga kemampuan yang dimiliki dengan jawaban responden 70% menyatakan tidak, karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri belum mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki akan mengakibatkan terhambatnya pencapaian target suatu Perusahaan, dalam

ketepatan waktu karyawan juga kurang memperhatikan dapat dilihat pencapaiannya 63% menyatakan tidak, karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri masi belum bisa tepat waktu ini mengakibatkan waktu kerja karyawan kurang optimal. Dalam efektifitas juga kurang maksimal dapat dilihat pencapaiannya 57% menyatakan tidak, karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri masi belum bisa memberi nilai lebih bagi perusahaan ini juga dapat menurunkan hasil kerja yang belum maksimal. Dalam menyelesaikan pekerjaan juga masi belum bisa menyelesaikan sendiri dapat dilihat juga pencapaiannya 53% menyatakan tidak, karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri masi perlu bantuan orang lain ini mengakibatkan karyawan masi belum bisa bertanggung jawab atas dirinya dan lingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, jika perusahaan tersebut dibiarkan terus menerus akan kehilangan Tingkat kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dalam bekerja. Apabila semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan tercapainya tujuan suatu Perusahaan, tidak hanya itu Perusahaan akan memperoleh keuntungan dari hasil kerja yang optimal dan visi misi Perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Dapat disimpulkan dari permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dalam bekerja ini sangatlah penting guna tercapainya tujuan suatu Perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri diantaranya faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dan kondisi dimana seseorang melakukan pekerjaannya. Dalam kasus yang terjadi dalam perusahaan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik seperti suhu ruang kerja yang kurang baik . Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik seperti kurangnya bimbingan oleh atasan terhadap perkerjaan.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di PT. Transkom Integrasi Mandiri masih tergolong kurang baik dikarenakan faktor lingkungan kerja fisik yaitu suhu ruangan ditempat bekerja yang

kurang baik sehingga karyawan kurang merasa nyaman, sulit berkonsentrasi dan mudah lelah dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu kurangnya bimbingan oleh atasan kepada pekerjaan ini menyebabkan dampak negative pada kinerja karyawan sehingga karyawan akan merasa bingung dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat menurunkan produktifitas kinerja karyawan. Ketidaknyamanan tersebut dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan menurunnya kinerja karyawan sehingga hasil kerja menjadi kurang maksimal. Berdasarkan hasil observasi di tempat penelitian masi adanya kekurangan pada lingkungan kerja. Berikut adalah hasil data pra survey kepada 30 koresponden pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan:

Tabel 1.2  
 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Pada  
 PT. Transkom Integrasi Mandiri  
 Periode Tahun 2023

No	Indikator	Pernyataan	Keterangan				Jumlah Sampel
			Ya	Persen	Tidak	Persen	
1.	Penerangan	Cahaya langsung dari lampu sangat membantu pekerjaan.	13	43%	17	57%	30
2.	Suhu Udara	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	12	40%	18	60%	30
3.	Kebisingan Di Tempat Kerja	Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.	16	53%	14	47%	30
4.	Tata Warna Di Tempat Kerja	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	13	43%	17	57%	30
5.	Hubungan Dengan Rekan Kerja	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	10	33%	20	67%	30
6.	Hubungan Kerja Antara Atasan Dan Bawahan	Kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan	9	30%	21	70%	30

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil kuesioner penelitian awal mengenai lingkungan kerja yang dilakukan di PT. Transkom Integrasi Mandiri menyatakan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kepuasan yang positif. Dapat dilihat bahwa hasil pra survey diatas Pada pernyataan nomor 1 menunjukkan pencahayaan dari lampu sangat membantu pekerjaan dengan jawaban responden 57% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih belum mendapat pencahayaan yang terarah yang bisa mengakibatkan ketegangan mata, kelelahan bahkan sakit kepala yang akhirnya memengaruhi

kualitas kerja. Pada pernyataan nomor 2 Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja 60% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih belum merasakan suhu ruangan ditempat bekerja dengan baik yang bisa mengakibatkan karyawan kurang merasa nyaman dan sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Pada pernyataan nomor 3 Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja 53% menyatakan Ya, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih merasakan ketidaknyamanan saat bekerja karena kebisingan yang akan menyebabkan karyawan menjadi kurangnya konsentrasi dan menurunnya produktivitas. Pada pernyataan nomor 4 Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja 57% menyatakan tidak, lingkungan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri memiliki warna yang tidak serasi yang mengakibatkan karyawan kurang nyaman dan memengaruhi suasana dalam bekerja. Pada pernyataan nomor 5 Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik 67% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masi belum menciptakan hubungan yang baik sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi lingkungan, kinerja dan kesejahteraan emosional. Pada pernyataan nomor 6 Kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan 70% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masi kurang bimbingan oleh atasan kepada pekerjaan ini menyebabkan karyawan merasa bingung dalam melaksanakan tugas yang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan di PT. Transkom Integrasi Mandiri mayoritas responden menjawab “Tidak” terhadap pernyataan sesuai indikator lingkungan kerja sesuai dengan yang dirasakan oleh responden. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri memiliki lingkungan kerja yang sangat kurang.

Jika hal tersebut di biarkan terus menerus maka akan menurunnya tingkat kehadiran karyawan yang disebabkan ketidaknyamanan pada saat bekerja. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kurang nyamannya karyawan saat bekerja, yang terlihat saat tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atasan

dikarenakan sering tercadinya miss comunication dalam bekerja dan gejala sikap dan prilaku sosial yang nampak pada karyawan yang tidak berkomunikasi dengan harmonis dan sering curiga dengan sesama karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa penerangan, suhu udara, kebisingan ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Dalam hubungan karyawan ini termasuk faktor penting yang dapat meningkatkan semangat karyawan, dengan memperhatikan faktor-faktor ini dengan baik perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja terdapat faktor disiplin kerja yang menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, agar mendapatkan hasil yang optimal. Dengan hasil yang sudah optimal karyawan juga memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan begitu, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin agar tercapainya suatu tujuan. Dalam kasus yang terjadi dalam perusahaan disiplin kerja biasanya melibatkan pelanggaran terhadap aturan atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Fenomena Disiplin kerja yang terjadi di PT. Transkom Integrasi Mandiri masih banyak karyawan tidak mematuhi aturan, prosedur, atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Masalah disiplin kerja bisa muncul dalam berbagai bentuk, termasuk keterlambatan, absensi yang tidak diizinkan, pelanggaran kebijakan, kualitas pekerjaan yang rendah, dan perilaku tidak profesional. Disiplin kerja memiliki banyak manfaat bagi individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya disiplin dalam kerja dapat membantu karyawan untuk tetap fokus mencapai tujuan, dapat mengelola waktu dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang teratur,

tetap konsisten dalam mengerjakan pekerjaan, dengan menyelesaikan tugas-tugas dengan konsisten, mereka dapat mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang lebih baik dalam karir mereka.

Disiplin kerja yang dialami oleh PT. Transkom Integrasi Mandiri masi belum maksimal karena masih banyak karyawan yang melanggar aturan atau kebijakan perusahaan. Dengan masih banyaknya karyawan yang melanggar aturan perusahaan ini menjadi aspek penting yang mempengaruhi produktivitas, serta keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berikut ini merupakan hasil data pra survei kepada 30 responden, tentang penelitian disiplin kerja pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pada**  
**PT. Transkom Integrasi Mandiri**  
**Periode Tahun 2023**

No	Indikator	Pernyataan	Keterangan		Jumlah Responden		
			Ya	Tidak			
1.	Tujuan dan kemampuan	Saya memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan	13	43%	17	57%	30
2.	Teladan pimpinan	Saya patuh dengan yang di perintahkan dalam menyelesaikan tugas.	11	37%	19	63%	30
3.	Balas jasa	Saya menerima upah/gaji atas pekerjaan yang dilakukan	14	47%	16	53%	30
4.	Keadilan	Saya diberikan tugas sesuai dengan jabatan pekerjaan	12	40%	18	60%	30
5.	Waskat	Saya menghindari hal-hal yang sudah dilarang agar tidak mendapat teguran.	9	30%	21	70%	30
6.	Sanksi hukuman	Saya selalu berusaha fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan.	10	33%	20	67%	30
7.	Ketegasan	Saya mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik	11	37%	19	63%	30
8.	Hubungan kemanusiaan	Saya tidak pernah meninggalkan teman yang sedang bekerja sendiri.	13	43%	17	57%	30

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2023

Berdasarkan hasil pra-survey dari table 1.3 penelitian yang dilakukan di PT. Transkom Integrasi Mandiri menyatakan bahwa mayoritas karyawan belum dapat mentaati aturan yang diberikan oleh perusahaan. Dapat di lihat diatas bahwa hasil pra survey. Pada pernyataan nomor 1 menunjukkan saya memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jawaban responden 57% menyatakan tidak,

karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih belum memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan yang mengakibatkan tidak efektifnya pengelolaan waktu dan kinerja yang tidak konsisten. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan Saya patuh dengan yang di perintahkan dalam menyelesaikan tugas 63% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih belum bisa mematuhi apa yang diperintahkan oleh atasan yang mengakibatkan menurunnya kinerja team, hilangnya kepercayaan dari atasan, dan menurunnya produktivitas. Pada pernyataan nomor 3 menunjukkan Saya menerima upah/gaji atas pekerjaan yang dilakukan 53% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih belum menerima gaji sesuai apa yang dikerjakan ini mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan. Pada pernyataan nomor 4 menunjukkan Saya diberikan tugas sesuai dengan jabatan pekerjaan 60% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri tidak sesuai pekerjaannya dengan jabatannya yang mengakibatkan karyawan merasa tidak sesuai mungkin tidak mampu bekerja secara efektif. Pada pernyataan nomor 5 menunjukkan saya menghindari hal-hal yang sudah dilarang agar tidak mendapat teguran 70% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih melanggar hal-hal yang sudah dilarang sehingga dapat mendapatkan sanksi yang sudah diberikan perusahaan. Pada pernyataan nomor 6 menunjukkan saya selalu berusaha fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan 67% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih belum bisa fokus dalam bekerja yang dapat menurunkan produktivitas karyawan. Pada pernyataan nomor 7 menunjukkan saya mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik 63% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih belum bisa mematuhi segala aturan dan perusahaan dengan baik yang dapat mengakibatkan penurunan kepercayaan, dan teguran. Pada pernyataan nomor 8 menunjukkan saya tidak pernah meninggalkan teman yang sedang bekerja sendiri 57% menyatakan tidak, karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri masih belum bisa menciptakan kerja yang solidaritas yang dapat mengakibatkan sulit tercapainya tujuan dalam perusahaan karna

kurangnya komunikasi. Dari penjabaran di atas dapat di simpulkan bahwa hasil pra survey penilaian disiplin kerja pada PT Transkom Integrasi Mandiri masih perlu adanya perbaikan dalam aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan agar tidak mendapat teguran. Jika masalah tersebut diabaikan terus menerus akan berdampak negatif yang dapat mengganggu produktivitas, kualitas kerja, dan hubungan di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menangani masalah disiplin kerja secara efektif dan mengambil langkah-langkah untuk mendorong budaya kerja yang disiplin.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia 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.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2) "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan

dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108) sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Disiplin merupakan modal utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Afandi (2016:1) “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer sebagai upaya agar kesadaran seseorang meningkat dan mentaati seluruh peraturan di perusahaan, norma-norma yang berlaku dan mengubah suatu perilaku”.

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Kompetensi menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:97) Skala

Likert merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan. Penggunaan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dari setiap item instrumennya

#### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) “Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian”.

#### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

#### b. Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159) menyatakan bahwa “Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi”.

#### 1) Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas menurut Sunyoto (2017:92), digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada uji regresi yang dihasilkan. Hasil regresi yang baik, jika mempunyai data variabel bebas dan terikat mendekati normal

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas melalui penentuan korelasi. Sunyoto (2017:88) menyatakan bahwa kriteria keputusan dari hasil uji multikolinieritas, jika nilai yaitu 30 menggunakan alpha atau tolerance 10 persen. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinieritas

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik heteroskedastisitas menurut Sunyoto (2017:90), digunakan

untuk mengetahui sama atau tidaknya varian dari nilai sisa dan hasil uji yang satu dengan lainnya. Jika hasil dari nilai sisa mempunyai varian yang sama, maka terjadi homoskedastisitas atau jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas.

- 4) Uji Autokorelasi  
 Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai durbin Watson, apabila nilai DW 1,55 – 2,46 maka tidak terdapat gejala autokorelasi

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier secara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel terikat

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:231) “Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama”.

e. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2017:154) “Koefisien determinasi adalah teknik statistika yang digunakan untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain”

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya.

Penguji terhadap hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t. uji t merupakan uji secara individu terhadap koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2014:96) “Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Table 4.8

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0,433	0,227	Valid
X1.2	0,493	0,227	Valid
X1.3	0,343	0,227	Valid
X1.4	0,574	0,227	Valid
X1.5	0,579	0,227	Valid
X1.6	0,593	0,227	Valid
X1.7	0,505	0,227	Valid
X1.8	0,645	0,227	Valid
X1.9	0,429	0,227	Valid
X1.10	0,414	0,227	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X2.1	0,444	0,227	Valid
X2.2	0,536	0,227	Valid
X2.3	0,599	0,227	Valid
X2.4	0,451	0,227	Valid
X2.5	0,573	0,227	Valid
X2.6	0,445	0,227	Valid
X2.7	0,496	0,227	Valid
X2.8	0,530	0,227	Valid
X2.9	0,411	0,227	Valid
X2.10	0,526	0,227	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
Y1	0,440	0,227	Valid
Y2	0,478	0,227	Valid
Y3	0,472	0,227	Valid
Y4	0,622	0,227	Valid
Y5	0,545	0,227	Valid
Y6	0,406	0,227	Valid
Y7	0,496	0,227	Valid
Y8	0,583	0,227	Valid
Y9	0,475	0,227	Valid
Y10	0,404	0,227	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,666	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,663	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,654	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Coefisien Alpha lebih besar dari Chronbach Alpha 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26325943
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.066
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,198. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Uji Multikolinearitas

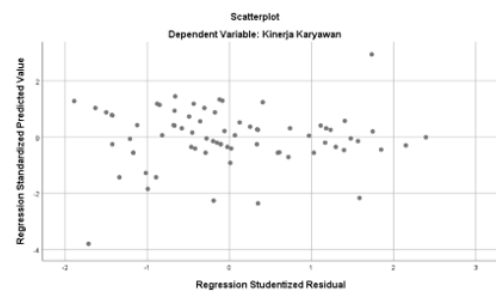
Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
1		
Lingkungan Kerja	.627	1.594
Disiplin Kerja	.627	1.594

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.13, bahwa pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,627 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,594 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.4 titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.644 <sup>a</sup>	.414	.398	2.294	1.828
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,828 berada di antara 1,551 - 2,460 maka dapat dinyatakan tidak ada autokorelasi.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.16  
 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.562	3.652		4.808	.000
	Lingkungan Kerja	.573	.090	.597	6.359	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai  $Y = 17,562 + 0,573 X_1$ . Nilai ini menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja (X1) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 17,562.

Sedangkan nilai dari b yaitu 0,573 menunjukkan bahwa Ketika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,573 satuan artinya jika nilai lingkungan Kerja (X1) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat.

Tabel 4.17  
 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.169	3.793		5.054	.000
	Disiplin Kerja	.529	.093	.555	5.698	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai  $Y = 19,169 + 0,529 X_2$ . Nilai ini menunjukkan bahwa pada disiplin kerja (X2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 19,169.

Sedangkan nilai dari b yaitu 0,529 menunjukkan bahwa Ketika terjadi

peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,529 satuan artinya jika nilai Disiplin Kerja (X2) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat

Tabel 4.18  
 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.959	3.911		3.314	.001
	Lingkungan Kerja	.395	.109	.412	3.616	.001
	Disiplin Kerja	.289	.109	.304	2.665	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

- a. Konstanta  $a = 12.959$  dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12.959 satuan.
- b. Koefisien (b<sub>1</sub>) = 0,395 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,395 satuan.
- c. Koefisien (b<sub>2</sub>) = 0,289 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,289 satuan.

6) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antar Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.597 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.597 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,597 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antar Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Disiplin Kerja	Pearson Correlation		
			1
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,555 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
					R Square Change	F	df1 df2	
1	.644 <sup>a</sup>	.414	.398	2.294	.414	25.459	2 72	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji koefisien korelasi yaitu Nilai sig.F change  $0,000 < 0,05$  maka berkorelasi. Maka antara variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja bersama-sama berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Nilai R = 0,644 artinya hubungan korelasi kuat karena masuk diantara 0,60 – 0,79.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.348	2.388

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 didapat nilai R = 0,597 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,356 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 35,6% sedangkan 64,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.298	2.477

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 didapat nilai R = 0,555 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,308 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 30,8% sedangkan 69,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.414	.398	2.294

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,398 atau sebesar 39,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki kontribusi sebesar 39,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 60,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.25 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.959	3.911		3.314	.001
1 Lingkungan Kerja	.395	.109	.412	3.616	.001
Disiplin Kerja	.289	.109	.304	2.665	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *thitung* sebesar 3,616 dan nilai signifikansi 0,001 serta nilai *ttabel* adalah 1,66600. Karena nilai *thitung* > *ttabel* ( $3,616 > 1,66600$ ) dan nilai signifikansi < 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.26 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	268.067	2	134.033	25.459	.000 <sup>b</sup>
Residual	379.053	72	5.265		
Total	647.120	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.26 dapat diketahui bahwa terdapat nilai

*fhitung* sebesar 25,459 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena *fhitung* > *ftabel* ( $25,459 > 3,12$  dan nilai signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ )) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan Ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 17,562 + 0,573 X_1$ , di atas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,597 yang berarti koefisien antar variabel  $X_1$  terhadap Y Sedang, Nilai *thitung* dari variabel Lingkungan Kerja adalah 3,616 lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,66600 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan Ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 19,169 + 0,529 X_2$ , di atas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,555 yang berarti koefisien antar variabel  $X_2$  terhadap Y Sedang, Nilai *thitung* dari variabel Disiplin Kerja adalah 2,665 lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,66600 dengan tingkat signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial

bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 12,959 + 0,395 X_1 + 0,289 X_2$ , nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,644 yang berarti koefisien antar variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien determinasi ( $KD = (R^2) \times 100\%$ ) diperoleh dari Adjust R Square yaitu  $KD = 0,398 \times 100\% = 39,8\%$  sedangkan sisanya 60,2% ( $100\% - 39,8\%$ ) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui *Fhitung* sebesar 25,459 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai *F* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *df* 1 (jumlah variabel - 1)  $3 - 1 = 2$ , dan *df* 2 ( $n - k - 1$ ) atau  $= 75 - 2 - 1 = 72$  diperoleh nilai *F* tabel sebesar 3,12 Jadi dapat disimpulkan bahwa *Fhitung* > *F* tabel ( $25,459 > 3,12$ ) dan signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_3$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Edison, Emron. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [3] Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : Alfabeta, Cv
- [4] Firmansyah, Anang. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi Ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [5] Ghazali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate. Dengan Program Ibm Spss. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [6] Ghazali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Bpfe, Yogyakarta.
- [8] Handoko, T. Hani. (2018). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Yogyakarta: Bpfe.

- [9] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [12] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Masram, H., Dan Mu'ah, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- [14] Nitisemito, S. (2018). *Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [15] Robbins, Stephen Dan Timothy Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat,
- [16] Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pt. Refika Aditama.
- [17] Soetrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Organisasi Bisnis Modern*. Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo.
- [18] Stoner, James A. F. (2020). *Manajemen*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [19] Stoner, James A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2020). *Manajemen*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit Andi
- [20] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Wibowo (2016). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen.
- [27] Aisyah, R. P., & Yulianti, R. M. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Playtopia Kota Jakarta Barat*. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 678-690.
- [28] Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International*. Jebi| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, 15(1), 24-32.
- [29] Anwar, U. D. L. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- [30] Aryata, I. M., Tua, R. B. M., & Manik, C. D. (2023). *Analysis Of The Influence Of The Work Environment And Rewards On Employee Performance At Pt. Mifa Bersaudara Jakarta*. Indonesian Journal Of Interdisciplinary Research In Science And Technology, 1(7), 669-680.
- [31] Bahits, A., Suseno, B. D., Alhamidi, E. M. A., Fatari, F., Mukhlis, A., Prihatin, J., ... & Susanto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi*.
- [32] Candana, D. M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal Ekobistek, 1-8.
- [33] Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). *Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 9(1), 220-226.
- [34] Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- [35] Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan*. Jurnal Multidisiplin Madani, 1(3), 175-190.