

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

Yahya<sup>1</sup>, Rahmi Andini Syamsuddin<sup>2</sup>

Universitas Pamulang

[yhayahya@gmail.com](mailto:yhayahya@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02062@unpam.ac.id](mailto:dosen02062@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh jumlah populasi sebanyak 127 orang dan penyebaran kuesioner kepada 96 orang ditarik sebagai sampel acak (random sampling). Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di buktikan dengan uji regresi sederhana  $Y = 9,780 + 0.763 X_1$ , dengan uji hipotesis t hitung  $> t$  tabel yaitu  $(14,373 > 1,661)$  diperkuat dengan nilai sig  $< 0,05$  maka H1 diterima. Adapun variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji regresi linier sederhana  $Y = 13,316 + 0,656 X_2$ , dengan uji hipotesis t hitung  $> t$  tabel yaitu  $(9,652 > 1,661)$  diperkuat dengan nilai sig  $< 0,05$  maka H2 diterima. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan uji regresi linier berganda  $Y = 9,254 + 0,711 X_1 + 0,063 X_2$ , di peroleh koefisien korelasi r sebesar 0.830 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0.689 menunjukkan bahwa Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 68.9%. Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $(102,896 > 3,094)$  maka H3 diterima.

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

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Transkomintegration Mandiri South Tangerang. This research method uses an associative descriptive method using a quantitative approach. Primary data obtained from a population of 127 people and distributed questionnaires to 96 people drawn as random samples. Based on the research results, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, proven by a simple regression test  $Y = 9.780 + 0.763 X_1$  accepted. The Work Discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with a simple linear regression test  $Y = 13.316 + 0.656 X_2$  accepted. The simultaneous effect of work environment and work discipline on employee performance is proven by a multiple linear regression test  $Y = 9.254 + 0.711 X_1 + 0.063 X_2$  with a correlation coefficient r of 0.830, which indicates a very strong relationship. The coefficient of determination R<sup>2</sup> of 0.689 indicates that the influence of the work environment and work discipline on employee performance is 68.9%. The results of the third hypothesis test obtained a value of F hitung  $> F$  table, namely  $(102.896 > 3.094)$ , so H3 is accepted.*

*Environment and Work Discipline Simultaneously have a positive and significant effect on employee performance as proven by the multiple linear regression test  $Y = 9.254 + 0.711 X_1 + 0.063 X_2$ . The coefficient of determination  $R^2$  is 0.689, indicating that the influence of the work environment and work discipline on employee performance is 68.9%. The results of the third hypothesis test show that the calculated  $F$  value  $>$   $F$  table is ( $102.896 > 3.094$ ), so  $H_3$  is accepted.*

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

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kegiatan operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya ialah salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengatur Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dapat di ukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan akibat dari Sumber Daya Manusia sangatlah besar dan sangatlah penting untuk keberhasilan perusahaan.

Baik buruk nya Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, jika Sumber Daya Manusia yang terdapat di perusahaan bermutu dan berkualitas maka akan berpengaruh baik untuk perusahaan dan besar peluang untuk dapat terus mengembangkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, namun jika Sumber daya Manusia kurang bermutu dan kurang berkualitas maka akan mempersulit dan memperlambat perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan dan menyebabkan kemunduran.

Suatu perusahaan harus memperlakukan karyawan secara manusiawi ialah dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan nilai dan harga dirinya, menyediakan tempat yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih kukuh dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau perusahaan dengan sendirinya.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada

PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut di atas, adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai dalam melakukan penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Menurut Sudaryono (2017:2) "Manajemen adalah ilmu dan seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi". Sedangkan menurut Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) "manajemen ialah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya".

Menurut Afandi (2018:1) "Manajemen yaitu bekerja dengan orang orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)". Manajemen merupakan suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Firmansyah (2018:4) "manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu". Sedangkan menurut G.R Terry (2021:2) mendefinisikan "manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditentukan untuk melalui pemanfaat sumber daya manusia dan sumber-sumber

lainnya”.

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2016:64) “Hipotesis yaitu pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya”. Berdasarkan pada pokok masalahnya dan batasan masalah maka peneliti dapat menarik kesimpulan sementara atau memberikan hipotesis sebagai berikut : Ada pengaruh yang signifikan Antara Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri. Selanjutnya untuk hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

- Ho1: $\rho=0$  tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.
- Ha1: $\rho\neq 0$  terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.
- Ho2: $\rho=0$  tidak ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.
- Ha2: $\rho\neq 0$  terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.
- Ho3: $\rho=0$  tidak adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.
- Ha3: $\rho\neq 0$  terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) menjelaskan bahwa “Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.” Menurut Sugiyono (2019:14) “penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dengan pengolahan data atau angka-angka, data tersebut didapatkan melalui penyebaran kuesioner konsumen secara langsung.

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuisisioner dengan menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek dan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2019:29), menjelaskan bahwa “Pendekatan deskriptif berfungsi mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis yang memuat kesimpulan yang berlaku umum”. Deskriptif dalam penelitian ini berupa pengolahan data statistik dari hasil penyebaran kuisisioner untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:122) populasi adalah sekelompok dari keseluruhan subjek atau data dengan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri sebanyak 127 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2014:124). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri. Menurut Sugiyono (2014:127) terdapat dua jenis teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan yaitu teknik *probability* sampling dan teknik *non-probability* sampling. Teknik *probability* sampling adalah, desain pengambilan sampel dimana setiap bagian populasi mempunyai peluang atau probabilitas yang diketahui untuk dipilih sebagai subjek sampel. Sedangkan, teknik *non-probability* sampling adalah dimana setiap bagian populasi tidak memiliki probabilitas yang melekat saat dipilih sebagai subjek sampel.

Kuota Dalam penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini menurut Arikunto (2013:112), jika subjeknya terdapat kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua. Namun jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih.

Berdasarkan uraian diatas, maka jumlah populasi lebih dari 100 responden. Karena Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri sebanyak 127 orang. Oleh karena itu penarikan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random Sampling*).

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2017:54), menjelaskan bahwa “Uji asumsi klasik adalah pengujian guna mengetahui apakah model regresi yang digunakan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, apabila pengujian asumsi klasik terpenuhi, maka berdasarkan *teorema Gauss-Morkov* metode estimasi *Ordinary*

*Least Squared (OLS)* akan menghasilkan *Unbiased linear estimator* (estimator linier tidak bisa) dan memiliki varian minimum atau sering disebut dengan BLUE (Best linear Unbiased estimator). Hal tersebut menandakan bahwa model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam regresi linear dengan pendekatan Ordinary Least Squared (OLS) meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

## a. Uji Normalitas

Uji *normalitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model *regresi*, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Sugiyono, 2014:122).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk *menguji normalitas residual* adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Apabila hasil uji *normalitas* sudah lebih dari taraf signifikansi maka data tersebut normal (Sugiyono, 2014:124).

## b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2014:131) uji *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model *regresi* ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model *regresi* yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel *independen* yang nilai korelasinya antar sesama variabel *independen* sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada tidaknya *multikolinieritas* dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  (Sugiyono, 2014:136).

## c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model *regresi* terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2014:140). Cara mendeteksinya, adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *standardized* (Sugiyono, 2014:143). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji *heteroskedastisitas* adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah

angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

## 2. Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:55) berpendapat “metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah:

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Adapun persamaan *regresi* linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$y = a + Bx$$

Sumber: Sugiyono (2017:277)

Keterangan :

**Y** = Variabel terikat (variabel yang diduga).

**X** = Variabel bebas.

**a** = Intersep (konstan) (nilai Y bila X = 0 disebut titik *intercept*).

**b** = Koefisien *regresi* linier untuk mengukur besarnya pengaruh Y.

- a. Setelah selesai maka akan muncul Output SPSS “*Correlations*”.

## 3. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:63) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.” Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini diartikan sebagai sebuah jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian, sampai bisa dibuktikan melalui data dan diuji secara empiris. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui:

### a. Uji T- Test (Parsial)

Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan ttabel:

- 1) Apabila nilai t-hitung > nilai ttabel → maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau H0 ditolak;
- 2) Apabila nilai t-hitung < nilai ttabel → maka H0 diterima

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) :

- 1) Apabila nilai signifikansi < 0,05 → maka diterima
- 2) Apabila nilai signifikansi > 0,05 → maka ditolak

### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F-Test)

Menurut Ghozali (2018:107) “uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Ada cara yang dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F ini yaitu membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil *output* anova, yaitu:

- 1) Jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai Signifikansi (Sig.) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Data

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisis deskriptif dan sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subjek yang diteliti sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis lebih mendalam, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pernyataan yang diberikan penulis dalam daftar angket atau kuesioner.

Uji Instrumen data dimaksudkan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian. Pengujian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak, dalam arti dapat dipergunakan atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel (handal) atau tidak. Taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau (5%), artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%.

Adapun r tabel 0.201 didapat dari tabel r korelasi product moment dengan taraf signifikan 5% dan sampel 96 responden, ( $df=n-2$ )  $df=96-2=94$ ,  $5\%= 0.201$  (r tabel terlampir).

#### b. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk

mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- 1) Jika nilai *Cronbatch Alpha* > 0,60, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbatch Alpha* < 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

## 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 27*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas di lakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual, sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik p-plot dan tabel kolmogorof smirnov test. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- 1) Jika nilai *Asym.sig* > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai *Asym.sig* < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat signficancy  $\alpha > 0,05$ . Berikut adalah hasil uji normalitas data penelitian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan *program software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows versi 27*:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	Unstandardized Residual
N	96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean 3.20488629

	Std. Deviation	3.45646976	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.095	
	Negative	-.055	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.030 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.026
		Upper Bound	.035
a. Test distribution is Normal.			

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 27 (2023)

## b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance value*  $< 0.10$  maka terjadi gejala multikoliniearitas
- 2) Jika nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance value*  $> 0.10$  maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas.

Tabel 4.16  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	.320	3.129
	Disiplin Kerja	.320	3.129

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan tabel di atas nilai *Coefficients* pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *Tolerance* sebesar  $0.320 > 0.10$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $3.129 < 10.00$  artinya bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel didalam model persamaan regresi memiliki varian yang sama (*constant*) atau tidak. Jika mempunyai varian yang sama berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak mempunyai varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Hasil Uji T ( Parsial)

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan dengan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : berarti  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak ( $\alpha = 5\%$ )
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima ( $\alpha = 5\%$ )

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Varabel Lingkungan Kerja (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.780	2.128		4.597	.000
	Lingkungan Kerja	.763	.053	.829	14.373	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $14,373 > 1,661$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## b. Hasil Uji F (Simultan)

Untuk pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(96-2-1) = 93$ , jadi  $F_{tabel} = 3,94$  Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p\ value < Sig.0,05$ .

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2159.216	2	1079.608	102.896	.000 <sup>b</sup>
	Residual	975.773	93	10.492		
	Total	3134.990	95			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(102,896 > 3,094)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $q\ value < Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.3 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagaimana tampak pada bagian berikut ini.

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9,780 + 0.763 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0.829 artinya kedua variabel mempunyai tingkatan hubungan yang kuat dan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0.687 atau 68,7% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dalam uji hipotesis nilai  $t$  hitung  $14,373 > t$  tabel 1,661 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang demikian  $H_{a1}$  dapat diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Namun dapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmadi (2020) No.3, Vol. 3, ISSN: 2598-9545 Jurnal : Ilmiah Manajemen Forkamma. Bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah  $4,019 > t$  Tabel pada tahun 1984 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi dari hasil kedua penjelasan tersebut di nyatakan sama-sama signifikan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13.316 + 0.656 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0.706 artinya kedua variabel mempunyai tingkatan hubungan yang kuat. Adapaun nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0.498 atau 49,8% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dalam uji hipotesis nilai  $t$  hitung  $9,652 > t$  tabel 1,661 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang demikian  $H_{a2}$  dapat diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Dapat di lihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rima Handayani (2020) No.2, Vol.3, Universitas Pamulang. Bahwa Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi 0,880 bahwa terdapat pengaruh yang kuat. Hal ini ke dua nya mempunyai pengaruh yang kuat.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,254 + 0.711 X_1 + 0.063 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0.830 dikategorikan dalam standard dalam pengambilan keputusan dengan skala interval yang artinya variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi secara simultan sebesar 0.689 atau 68,9%. Dalam uji hipotesis nilai  $F$  hitung  $102.898 > F$  tabel 3.094 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang demikian  $H_{a3}$  dapat diterima, dan disimpulkan bahwa kedua variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian di PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Dan dapat di lihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. JENIUS Vol. 2, No. 2, Januari 2020 N(1-18). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai R sebesar 0,745 berarti berpengaruh kuat antara variabel X1 dan X2 terhadap Y.

## PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 9,780 + 0.763 X1$ , koefisien korelasi sebesar 0.829 artinya kedua variabel mempunyai tingkatan hubungan yang kuat dan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0.687 atau 68,7% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dalam uji hipotesis nilai t hitung  $14,373 > t$  tabel 1,661 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang demikian  $H_{a1}$  dapat diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 13.316 + 0.656 X2$ , koefisien korelasi sebesar 0.706 artinya kedua variabel mempunyai tingkatan hubungan yang kuat. Adapun nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0.498 atau 49,8% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dalam uji hipotesis nilai t hitung  $9,652 > t$  tabel 1,661 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang demikian  $H_{a2}$  dapat diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 9,254 + 0.711 X1 + 0.063 X2$ , koefisien korelasi sebesar 0.830 dikategorikan dalam standard dalam pengambilan keputusan dengan skala interval yang artinya variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi secara simultan sebesar 0.689 atau 68,9%. Dalam uji hipotesis nilai F hitung  $102.898 > F$  tabel 3.094 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang demikian  $H_{a3}$  dapat diterima, dan disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian di PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti menemukan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hanya meneliti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih terdapat variabel lain yang dapat diteliti.
2. Peneliti ini hanya mengambil sampel sebanyak 96 responden.
3. Periode penelitian relatif pendek sehingga tidak dapat diketahui kecenderungannya dalam jangka panjang.
4. Penelitian ini bersifat cross sectional yaitu hanya diteliti dalam satu waktu terbatas dan hanya membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian, dan tidak mengamati perubahan yang mungkin terjadi dikemudian hari.

### 5.3 Saran

Setelah ditarik kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk variabel Lingkungan Kerja PT Transkom Integrasi Mandiri pada pernyataan "Ruangan tempat saya bekerja sangat bersih" dengan skor rata-rata 3,55 masih dikatakan rendah, jadi diharapkan lebih diperhatikan lagi untuk kebersihannya agar tercegah dari penyakit dan bisa membuat para karyawan bekerja dengan nyaman.
2. Dalam variabel Disiplin Kerja pada pernyataan "Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan" dengan mean skor rata-rata 3,71 masih dikatakan rendah, jadi diharapkan atasan pada PT Transkom Integrasi Mandiri dapat lebih bersikap tegas terhadap karyawan agar karyawan lebih kompak lagi untuk menggunakan seragam dari perusahaan serta dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
3. Untuk variabel Kinerja Karyawan pada pernyataan "Karyawan diberikan kebebasan dalam berkreaitivitas pada jobdesknya" dengan mean skor rata-rata 3,78 masih dikatakan rendah, diharapkan atasan pada PT Transkom Integrasi Mandiri perlu diperhatikan karyawannya terkait berkreaitivitas pada jobdesknya tersebut dapat dipenuhi atau diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan agar meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahmad, Jumal, (2018), *Desain Penelitian Analisis Isi* (Content Analysis), Jurnal Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah.

- Arif Yusuf Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Agung Nugroho. 2015. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar ( Studi Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak)*. *Jurnal Economia*, Vol 9 No 2 Hal 191-200.
- Edy, Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Media Group, Jakarta.
- Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko T, 2015 . *Manajemen , EdisiKe 2, Penerbit ,BPEF, Yogyakarta*
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Andi, Yogyakarta
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Kieso et al.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kedua Belas. Bandung.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, Eli dan Ajimat. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1(1): 231.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*). Malang : UB Press.

- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- V. Wiratna, Sujarweni. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Veithzal Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Jurnal :
- Darmadi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang  
*Jurnal :Ilmiah Manajemen Forkamma No.3, Vol. 3.*

- Denok, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Jurnal* Vol. 5 No. 1 *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* 2020.
- Hindriari, R. (2018) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Murni Sentosa Bekasi. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, No. 6, Vol. 3.
- Iis Noviyanti, Suci Ramadhan (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Pinanthika *Mustika Rent di Tangerang Jurnal Arastirma* No. 1, Vol. 1.
- Isni, R., Irman, F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Karya Cipta Dana Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2).
- Muhammad Gandung, Suwanto (2020) Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpin an Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta barat , *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* No.3, Vol. 3.
- Rima Handayani (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Agung Tangerang Selatan *Jurnal ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* No.2, Vol.3.
- Suryani, N. L, (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Teknoplus, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, No. 2, Vol. 2.
- Tarwijo, Isep, A Priatna., & Dini, (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Victory Chinglung Indonesia Divisi Quality, *Jurnal Peradaban* Vol 1, No. 3.