
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TOTAL CIPTA SOLUSINDO**

Nazilah Nur Hidayah

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

nazilah2512@gmail.com

Article Info

Keywords:

Work Dicipliner; Environmen;
Performance employ

JM Classification:

Accessible

DOI:

The purpose of this research is to find out whether work discipline and work environment influence employee performance at PT. Total Cipta Solusindo. The method used is a quantitative method. Using a saturated sampling technique with a sample of 44 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline influences employee performance with the regression equation $Y = 22.462 + 0.380X_1$, a correlation coefficient of 0.400, meaning that the two variables have a moderate level of relationship. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(2.827 > 2.018)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a partially significant influence between work discipline on employee performance at PT Total Cipta Solusindo. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.691 > 2.018)$ thus H_0 is rejected and H_2 is accepted. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(22.002) > 2.830$, thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that there is a significant influence simultaneously on work discipline and work environment on employee performance at PT Total Cipta Solusindo.

I. PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja adalah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan yang dimana terdapat proses mengukur, menilai kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku. Dimana organisasi melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dalam organisasi/perusahaan, hasil dari evaluasi ini dapat digunakan sebagai alat pengambilan keputusan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu

organisasi (Bastian dalam Fahmi, 2020:2). Penerapan kinerja merupakan kebutuhan yang mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahannya. (Wibowo dalam Fahmi, 2020:3). Dari hasil penilaian kinerja tersebut perusahaan bisa mengevaluasi kembali dan membuat beberapa kebijakan maupun perubahan guna meningkatkan kembali kinerja karyawannya. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia didalam organisasi ialah: disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan tersebut bisa mencakup; absensi, keterlambatan, dan jam pulang kerja karyawan. Menurut Sherlie & Hikmah (2020:757) “Disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukan pada tindakan bukan orangnya”. Sedangkan menurut S.P Sari dkk (2017:193) “Disiplin kerja adalah terdapat individu atau lebih dari satu orang yang bergabung pada suatu organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuam yang diinginkan”. Maka dari itu disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam pengupayaan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja pun tak kalah pentingnya dalam pengupayaan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Mahmudah (2019) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan”. Manfaat dari lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam suatu perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih termotivasi. Dari motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan prestasi kerja pada seorang karyawan. Karena itu, lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Total Cipta Solusindo adalah perusahaan nasional yang telah bergerak di bidang jasa produk, elektrikal, kontraktor mekanik, kontrak perawatan, rekayasa, sistem HVAC dan perdagangan. PT Total Cipta Solusindo adalah perusahaan PMDN yang telah menjalankan bisnis perdagangan, konstruksi mekanik, teknik, & jasa listrik serta peralatan industri yang

sudah pasti cara kerjanya sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Dalam pencapaian target PT Total Cipta Solusindo melakukan evaluasi kinerja karyawannya. Kinerja kerja terhadap PT Total Cipta Solusindo ini masih dikategorikan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data tabel dibawah ini mengenai data target dan pencapaian target pertahun. Berikut adalah hasil data kinerja karyawan di PT Total Cipta Solusindo periode tahun 2017-2021:

Tabel
Data Kinerja Karyawan tahun 2017 - 2021

Tahun	Target Project	Realisasi Project	Tidak tercapai	Persentase (Realisasi / Target)	Ket
2017	10	4	6	40%	Tidak tercapai
2018	10	4	6	40%	Tidak tercapai
2019	15	10	5	67%	Tidak tercapai
2020	15	8	7	53%	Tidak tercapai
2021	15	9	11	60%	Tidak tercapai

Sumber : PT Total Cipta Solusindo 2021

Berdasarkan tabel diatas data kinerja di PT Total Cipta Solusindo selama 5 tahun terakhir, terdapat permasalahan yang menyangkut tentang kinerja karyawan dimana target project tidak dapat tercapai dan cenderung mengalami penurunan. Dari hasil pra riset yang dilakukan Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan/organisasi.

Dari hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja di PT Total Cipta Solusindo, hal ini di perkuat dengan pernyataan bahwa sistem kerja di PT Total Cipta Solusindo masih kurang baik hal ini menyebabkan sulit untuk perusahaan mengkontrol karyawannya. Begitu juga dengan lingkungan kerja di PT Total Cipta Solusindo, terdapat pernyataan bahwa ada beberapa fasilitas kantor yang rusak hal ini juga dapat mempengaruhi kualitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dari hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Total Cipta Solusindo masih terbilan kurang baik, dikarenakan perusahaan cenderung memiliki jam kerja yang fleksibel dan banyaknya pekerja yang bekerja dilapangan membuat perusahaan sulit mengkontrol jam kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa menunjukkan bahwa sarana dan prasana kelengkapan dan kenyamanan lingkungan kerja di PT Total Cipta Solusindo, belum optimal. Setiap karyawan menginginkan adanya lingkungan kerja yang baik dan aman, namun

PT Total Cipta Solusindo belum bisa memberikan rasa aman, kebutuhan sarana dan prasarana dengan maksimal. Dan dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja di PT Total Cipta Solusindo masih kurang baik. Suhu udara ruangan kurang ideal hal ini dikarenakan pendingin ruangan yang rusak, selain itu dari segi keamanan kantor pun masih kurang, karena kantor terletak digedung lama perkantoran. Kecedapan suara dalam kantor juga masih kurang baik, karena letak perusahaan berdekatan dengan stasiun KRL Tebet hingga hal ini dapat mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun untuk kenyamanan dan hubungan antar tim di PT Total Cipta Solusindo cukup baik, hal ini didapati dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan di perusahaan, hubungan antara karyawan dan atasan cukup baik karena gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan merupakan gaya kepemimpinan dua arah.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Total Cipta Solusindo?

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2019:8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena penulis menggunakan data yang berupa angka atau skala numerik untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”. Maka dari itu populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Total Cipta Solusindo berjumlah 44 orang.

3. Sampel

Sugiyono (2019:215) “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh

yang menurut Hardani dkk (2020:369) ialah “Ciri utama sampling ini dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh baik digunakan apabila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat dengan kesalahan yang sangat kecil”.

Hal ini dikarenakan jumlah populasi hanya sebanyak 44 karyawan maka dari itu penulis menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dengan *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25, sebagai berikut:

Tabel
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,462	4,236		5,303	,000
	Disiplin Kerja	,380	,134	,400	2,827	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,462 + 0,380X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,462 diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,462 point.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,380 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,380 point.

Tabel
Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18,025	3,573		5,044	,000
	Lingkungan Kerja	,511	,109	,586	4,691	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan *Sumber: Data primer diolah, 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,025 + 0,511X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 18,025 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,025.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,511 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,511 point.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Adapun hasil analisis regresi linier berganda ini *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25, sebagai berikut:

Tabel
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,508	3,826		5,099	,000
	Disiplin Kerja	-,219	,204	-,230	-1,072	,290
	Lingkungan Kerja	,675	,188	,774	3,600	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan *Sumber: Data primer diolah, 2022*

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,508 + -0,219X_1 + 0,675X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19,508 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,508 point.
- Nilai Disiplin Kerja (X_1) -0,219 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,219 point.
- Nilai Lingkungan Kerja (X_2) 0,675 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,675 point.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian Hipotesis variabel Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan

kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

- a. Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau ρ value < Sig.0,05.

Adapun untuk menentukan seberapa besarnya t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$Df = (n-2)$, maka diperoleh $(44-2) = 42$, maka t tabel = 2,018 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau ρ value < Sig.0,05.

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

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Total Cipta Solusindo.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di PT Total Cipta Solusindo.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient			Standardized t Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	22,462	4,236		5,303	,000
	Disiplin Kerja	,380	,134	,400	2,827	,007

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(2,827 > 2,018)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,007 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Total Cipta Solusindo.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Total Cipta Solusindo.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di PT Total Cipta Solusindo.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	18,025	3,573		5,044	,000
	Lingkungan Kerja	,511	,109	,586	4,691	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(4,691 > 2,018)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Total Cipta Solusindo.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Total Cipta Solusindo dilakukan dengan uji statistik F (uji

simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung < F tabel: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika nilai F hitung > F tabel: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(44-2-1) = 41$, jadi F tabel 2,830.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau p value < Sig.0,05.

Rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Total Cipta Solusindo.

$H_a : \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di PT Total Cipta Solusindo.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418,797	1	1418,797	22,002	,000 ^b
	Residual	2708,363	42	64,485		
	Total	4127,159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada hasil pada pengujian ditabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(22,002 > 2,830)$, hal ini juga diperkuat dengan atau p value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Total Cipta Solusindo.

IV. KESIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,462 + 0,380X_1$, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,601 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi tau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,362 atau 36,2%

sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($2,827 > 2,018$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Total Cipta Solusindo.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,025 + 0,511X$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,586 artinya memiliki hubungan yang Sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,344 atau 34,4% sedangkan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,691 > 2,018$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Total Cipta Solusindo.

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,508 + -0,219X_1 + 0,675X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,601 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi tau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,362 atau 36,2% sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($22,002 > 2,830$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Total Cipta Solusindo.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyar. Hardani, and Dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Andi, S. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta Selatan: Rineka Cipta.



- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Terjemahan Afifudin). Bandung: CV Alfabeta
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- H. B. Siswanto. (2013). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). Aplikasi Praktis Riset. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malholtra, Naresh K. (2017). Marketing Research: An Applied Approach. Edisi 5. Harlow: Pearson Education.
- Sudjana, Nana. (2011). Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosda Karya.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV _____.
- _____. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV _____.
- Sutrisno (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Veithzal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan . Edisi ke 6. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- JURNAL:**
- Ariyadi dkk. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Xyz Kota Jakarta Barat, Jurnal SWOT, Vol.8 No.2, ISSN: 2087-8877.
- Astuti, Windi dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja), Jurnal EMBA, Vol.9 No.2, ISSN: 2303-1174.
- Damardi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3 No.3, ISSN: 25989545.



-
- Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Depok, Jurnal Jenius Universitas Pamulang, Vol.1 No.2, ISSN: 2339-0689.
- Lamminar, Rut Masna, dan Saragih, Bongsu. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cipta Mandiri Wirasakti, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.9 No.2, ISSN: 2338-4794.
- Mastika dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sansyu Batam, Jurnal Rekaman, Vol. 4 No.2, ISSN: 2620-9500.
- Marayasa, I Nyoman, dan Noryani. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indriya Lifeart Development, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.2 No. 3, ISSN: 2622-8882.
- Octaviani, Irma Sari, dan Pricilla, Lidya. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertama Logistics Service, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.4 No.1, ISSN: 2598-9545.
- Pratama, Angga. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Angkasa Permai, Jurnal Semarak, Vol.3 No.2, Universitas Pamulang.
- Sari, D.P, Megawati, I, dan Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Informedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung, Majalah Bisnis & IPTEK. 13, 1 (Apr 2020), 31-44.
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.1 No.1, ISSN: 1979-1127.
- Syardiansa, Meutia Dewi, dan Iswari, Puji Lestari. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mopoli Rayawa Wilayah Timur Aceh Tamiang, Jurnal NIAGAWAN, Vol.7 No.3, ISSN: 23017775.