

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta

The Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance at Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta

David Kurniawan¹, Niken Herawati², Susanti³

¹²³⁾ Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia; tuanmudavid@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/05/17; Revised: 2025/06/15; Accepted: 2025/09/26

Abstract

Every organization or company has the primary goal of achieving optimal work results. This study aims to determine and analyze the influence of discipline and the work environment on employee performance at Xinchuan Telecom Co., Ltd., Jakarta. This research method used a quantitative approach with a survey method using a questionnaire distributed to the entire population of 43 employees, using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS version 27, with validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, f-tests, and coefficients of determination. The results indicate that partially, work discipline has a significant effect on employee performance, while the work environment has no significant effect. However, simultaneously, discipline and the work environment both significantly influence employee performance. These findings indicate that companies need to emphasize the consistent implementation of discipline while still paying attention to improving the work environment, so that employee performance can be continuously improved and support the achievement of company goals.

Keywords

Discipline, Employee Performance, Work Environment.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan utama untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Karyawan sebagai bagian dari elemen vital dalam operasional perusahaan, karena pencapaian target dan produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola kinerja karyawan dengan baik agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja yang berkesinambungan.

Disiplin kerja menjadi landasan utama dalam membentuk budaya kerja yang profesional, justru berpotensi menurun karena tidak adanya dukungan lingkungan yang memadai. Karyawan yang mengalami gangguan kenyamanan dan fasilitas minim cenderung kehilangan semangat untuk menaati aturan, seperti waktu istirahat dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka merasa bahwa usaha keras yang mereka berikan tidak sebanding dengan kenyamanan dan fasilitas dasar yang semestinya disediakan oleh perusahaan.

Tabel 1. Absensi kehadiran karyawan Januari - Maret 2025

| | Januari | | | | | | Februari | | | | | | Maret | | | | | |
|----------|---------|---|---|----|----|----|----------|---|---|----|----|----|-------|---|---|----|----|----|
| Nama | HK | I | L | T | TA | SH | HK | I | L | T | TA | SH | HK | I | L | T | TA | SH |
| Dhika | 18 | 0 | 6 | 6 | 1 | 0 | 19 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 16 | 1 | 6 | 7 | 0 | 1 |
| Jundi | 19 | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 21 | 0 | 4 | 2 | 1 | 0 | 22 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 |
| Daffa | 23 | 0 | 6 | 1 | 1 | 0 | 23 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 24 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| Putra | 24 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 22 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 23 | 0 | 6 | 1 | 1 | 0 |
| Noval | 18 | 0 | 6 | 6 | 1 | 0 | 18 | 0 | 4 | 5 | 0 | 1 | 21 | 0 | 6 | 4 | 0 | 0 |
| Baiki | 25 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| David | 21 | 0 | 6 | 4 | 0 | 0 | 20 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 13 | 7 | 6 | 5 | 0 | 0 |
| Khofifah | 24 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 22 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 25 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Femi | 24 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 23 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 25 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Jihan | 20 | 0 | 6 | 4 | 1 | 0 | 20 | 1 | 4 | 2 | 0 | 1 | 23 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 |
| Estri | 15 | 0 | 6 | 9 | 0 | 1 | 15 | 0 | 4 | 8 | 0 | 1 | 21 | 0 | 6 | 2 | 1 | 1 |
| Hafidh | 10 | 1 | 6 | 13 | 1 | 0 | 11 | 1 | 4 | 12 | 0 | 1 | 4 | 0 | 6 | 20 | 1 | 0 |
| Yasir | 20 | 0 | 6 | 4 | 1 | 0 | 20 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 19 | 0 | 6 | 4 | 2 | 0 |

Sumber: Xinchuan, 2025

Keterangan:

HK : Hari kerja

I : Izin

L : Libur

T: Telat

TA : Tidak absen

SH : Setengah hari

Pada tabel absensi 1. latar belakang di atas menyajikan informasi mengenai kehadiran karyawan selama 3 bulan (Januari – Maret 2025). Informasi ini meliputi jumlah hari hadir, izin, hari libur, keterlambatan, dan ketidakhadiran. Terdapat perbedaan dalam tingkat disiplin di antara para karyawan, di mana beberapa menunjukkan kehadiran yang konsisten dan tepat waktu, sementara yang lainnya sering datang terlambat atau jarang hadir. Perbedaan ini mencerminkan pengaruh disiplin kerja serta kemungkinan dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan upaya tim, dan lingkungan kerja, khususnya fasilitas di tempat kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap hal ini. Salah satu komponen utama tempat kerja yang efektif dan menyenangkan adalah ruang fisik yang tersedia bagi karyawan. Area kerja yang menyenangkan, peralatan yang sesuai, dan ruang fisik yang tertata dengan baik semuanya berkontribusi pada infrastruktur yang memadai, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Selain menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya, perusahaan yang berinvestasi di tempat kerja mereka melihat peningkatan dalam efisiensi, loyalitas, dan produktivitas. Sebaliknya, masalah seperti stres, konflik karyawan, dan kualitas kerja yang buruk dapat diakibatkan oleh kondisi kerja yang tidak nyaman dan tidak memuaskan. Akibatnya, bisnis dan organisasi lain berupaya keras untuk meningkatkan kinerja SDM melalui manajemen fasilitas kerja yang lebih baik.

Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan tetap kompetitif sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Tidak hanya bakat alami karyawan yang berperan, tetapi juga faktor-faktor seperti disiplin kerja dan kualitas lingkungan kerja. Tingkat tanggung jawab karyawan, ketepatan waktu, dan

kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur merupakan semua aspek disiplin tempat kerja. Pekerjaan yang teratur dan tanpa gangguan, serta kemampuan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan, merupakan ciri-ciri tenaga kerja yang disiplin. Memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, mendukung kesehatan fisik dan mental, serta saling mendukung akan membuat semua orang di sana bahagia dan produktif.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja, di antaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dan kontribusi bagi organisasi ataupun perusahaan dan dapat menjadi landasan atau referensi awal bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa. Dengan adanya hasil, pembahasan, dan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti lain dapat menggunakannya sebagai pijakan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan yang berbeda, objek yang berbeda, atau menambahkan variabel lain yang relevan guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Desain penelitian adalah suatu kerangka kerja yang terperinci dan sistematis yang berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan keseluruhan proses studi. Ini mencakup perencanaan bagaimana data akan dikumpulkan, diukur, dan dianalisis untuk memastikan bahwa pertanyaan penelitian dapat terjawab atau hipotesis dapat teruji dengan cara yang logis, efisien, serta menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan (Eko Ardianto & Putra, 2022). Populasi dalam penelitian merujuk pada seluruh objek atau subjek yang memiliki ciri dan kualitas tertentu yang menjadi titik perhatian dan ada beberapa karyawan yang bekerja di Xinchuan Telocom Co., Ltd Jakarta yang berjumlah 43 karyawan. Dalam sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan adanya kriteria yang tertentu, "sehingga sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 43 karyawan Xinchuan Telecoom Co., Ltd Jakarta.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut Observasi Kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 27 untuk pengolahan data yang meliputi: uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R^2) yang merupakan semua elemen analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan dua faktor independent, yaitu disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta.

Pengujian hipotesis adalah proses statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada cukup bukti dalam data sampel untuk menolak atau menerima suatu pernyataan (hipotesis) tentang parameter populasi.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan uji t. tabel IV.17. menunjukkan hasil pengujian pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV. 1. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 14.773 | 4.997 | | 2.957 | .005 |
| | X1 | .605 | .141 | .579 | 4.274 | <.001 |
| | X2 | .077 | .119 | .087 | .644 | .523 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

H1 = Uji pengaruh variabel disiplin (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 4,274 sementara t tabel sig.a = 0,05 dan df = N-K-1 yaitu, 43-2-1 = 40 sebesar 2,021. Jadi untuk nilai t hitung sebesar 4,274 > 2,021, hal ini juga dikuatkan dengan hasil nilai signifikannya, yaitu sebesar < 0,001 dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel disiplin (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

H2 = Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung nya sebesar 0,644 sementara t tabel sig.a = 0,05 dan df = N-K-1 yaitu, 43-2-1 = 40 sebesar 2,021. Jadi untuk nilai t hitung sebesar 0,644 < 2,021, dan nilai signifikan sebesar 0,523 > dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel IV. 2. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 198.840 | 2 | 99.420 | 12.431 | <.001 ^b |
| | Residual | 319.905 | 40 | 7.998 | | |
| | Total | 518.744 | 42 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel IV.18. di atas, menunjukkan bahwa dalam pengujian regresi linear berganda

memiliki nilai F hitung > F tabel. Menunjukkan hasil nilai F hitung sebesar 12,431 sementara F tabel sig.a = 0,05 dan df = N-K-1 yaitu, 43-2-1=40 sebesar 3,23 dan nilai signifikan sebesar < 001. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi besarnya dan signifikansi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial digunakan untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel disiplin (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Tabel IV. 3.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|--------------|---------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Correlations | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 14.773 | 4.997 | | 2.957 | .005 | | | |
| | X1 | .605 | .141 | .579 | 4.274 | <.001 | .614 | .560 | .531 |
| | X2 | .077 | .119 | .087 | .644 | .523 | .319 | .101 | .080 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel IV.19. di atas, dapat di perhitungkan koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel IV. 4.

Hasil Perhitungan Determinasi Parsial

| No | Variabel | Nilai Beta Zero Order | Hasil | Hasil Koefisien Determinasi |
|--------------------------------------|------------------|-----------------------|-------|-----------------------------|
| 1. | Disiplin | 0.579 x 0.614 | 0.355 | 36% |
| 2. | Lingkungan Kerja | 0.087 x 0.319 | 0.027 | 3% |
| Total Koesisien Determinasi Simultan | | | | 39% |

Sumber : Data olah, 2025

Berdasarkan tabel IV.20. di atas, dapat disimpulkan perhitungan pengaruh parsial bahwa variabel disiplin memiliki nilai sebesar 0.355 (35.5% dibulatkan menjadi 36%) yang termasuk ke dalam kategori lemah hingga sedang yang artinya disiplin secara individu mampu memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan sementara itu variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0.027 (2.7% dibulatkan menjadi 3%) yang termasuk kategori sangat lemah, sehingga pengaruh terhadap kinerja karyawan kurang signifikan jika dilihat secara terpisah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan dilakukan untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Tabel IV. 5.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .619 ^a | .383 | .352 | 2.82801 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel IV.21. di atas, menunjukkan bahwa R square sebesar 0,383 (38.3%) yang dimana menunjukkan pengaruh yang dinyatakan cukup baik antara variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,383 (38,3%) dan untuk sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam uji pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 4,274 > dari t tabel sebesar 1,684. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai signifikansi, yaitu sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam uji pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 0,644 < dari t tabel sebesar 1,684 dan untuk nilai signifikan sebesar $0,523 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial, lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikansi lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta."

Pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel independent dan variabel dependen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Hal ini menunjukkan dari hasil uji F, dimana nilai F hitung sebesar 12,431 > F tabel sebesar 3,23 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi parsial nilai R square sebesar 0,701 (70,1%) yang dimana menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan uji koefisien determinasi simultan nilai R square sebesar 0,713 (71,3%) yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta.

Adapun implikasi penelitian secara umum menjelaskan bagaimana hasil analisis dari suatu penelitian dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata pada bidang tertentu. Berdasarkan hasil analisis dan uji statistic yang telah dilakukan dalam karya ilmiah ini, terdapat dua jenis implikasi yang diterapkan: 1) Implikasi Teoritis; Penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kedisiplinan sebagai faktor utama dalam peningkatan produktivitas. Sementara itu, hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial memberi kontribusi baru

bahwa kondisi fisik dan nonfisik kerja tidak selalu menjadi faktor dominan, tergantung pada karakteristik organisasi. 2) Implikasi Praktis; Hasil ini menunjukkan pentingnya penerapan disiplin yang konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meski lingkungan kerja tidak terbukti signifikan secara parsial, tetap perlu dikelola agar mendukung motivasi. Kombinasi kedisiplinan yang kuat dengan lingkungan kerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan secara lebih efektif.

Adapun keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini di antara nya, yaitu Peneliti melakukan observasi di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta hanya dalam jangka waktu 3 bulan mulai dari tanggal 1 Januari 2025 sampai 30 Maret 2025. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu disiplin (X1) lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini hanya memfokuskan kepada 43 responden sampel. Metode pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan. Pendekatan analisis data yang diterapkan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta, dapat disimpulkan, sebagai berikut 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hasil membuktikan bahwa dengan nilai t hitung sebesar 4,274 > t tabel sebesar 2,021 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Mengidentifikasi bahwa setiap peningkatan positif dalam disiplin (X1) akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan (Y) yang artinya semakin baik disiplin (X1) yang dijalankan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Dan tidak terdapat pengaruh yang positif atau signifikan pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan karena dengan nilai t hitung $0,644 < t$ tabel 2,021 dengan nilai signifikan $0,523 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta. Berdasarkan hasil output model Anova bahwa F hitung sebesar 12,431 > dari F tabel sebesar 3,23 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta. 2) Dalam hasil penelitian ini berdasarkan persamaan regresi linear berganda, yaitu untuk hasil interpretasi nilainya, yaitu : jika nilai konstan (Y) sebesar 14,773 yang menyatakan jika variabel (X1) dan (X2) sama dengan nol maka nilai (Y) sebesar 14,773. Sedangkan jika koefisien (X1) sebesar 0,605 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel (X1) sebesar 1% maka nilai (Y) meningkat sebesar 60,5% dan sebaliknya jika setiap terjadi penurunan variabel (X1) sebesar 1% maka nilai (Y) akan menurun sebesar 60,5%. Dan nilai koefisien (X2) sebesar 0,077 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel (X2) sebesar 1% maka nilai (Y) meningkat sebesar 7,7% dan sebaliknya jika setiap penurunan variabel (X2) sebesar 1% maka nilai (Y) akan menurun sebesar 7,7%. Dalam hasil penelitian ini berdasarkan perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,383 (38,3%), maka menunjukan bahwa variabel disiplin (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Xinchuan Telecom Co., Ltd Jakarta dinyatakan cukup baik, karena nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan kesimpulan yang sudah penulis buat, maka penulis dapat memberikan saran, sebagai berikut Bagi Peneliti Selanjutnya; Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti juga dapat memperluas cakupan objek penelitian, baik dari segi lokasi, jenis industri, atau jumlah responden, agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas.

REFERENSI

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Ariella, I. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi* (Vol. 3, Issue 2).
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Dwiyansah, P., Asteria, B., StudiManajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, S. (2021). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 5, Issue 2). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Ego Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438–448. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>
- Eko Ardianto, R., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS*, 5(2).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. In *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 4).
- Harahap. (2024). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan Internet Banking, Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Dalam Menabung Pada Bank Sumut Syariah KCP Stabat. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*.
- Hasan, M., & Maufira, R. (2023). *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai*.
- Hidayat, R. (2021). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Hura, P., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Padang. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4>
- idarrah, Nailin, N. M., Tri, N. R., & Nuruddin, Armanto. (2021). *Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Iqbal, M., & Darussalam, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. 1(4).
- Ischak, I. W., Badjuka, Y. B., & Zulfiayu. (2019). *Modul Riset Keperawatan*.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari Oleh.
- Kartika Putri, A., & Sukirno. (2020). Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan Di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. 4(2), 165–174.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And

- Travel, Sumatra Selatan. Mamen: *Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Miftahul Janna, N., & Pembimbing, D. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss*.
- Nabillah Caraka, R., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Hal. 248 Journal Of Information Systems Management And Digital Business (Jismdb)*, 1(2).
- Nawir S.Pd., M. P. Dr. M., Annisa Rahmi, Rifka Sulis, & Ainun Lestari. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Indikator Disiplin Kerja*.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Purba, S. D., Taringan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). *Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19*.
- Putra, S. (2024). Penerapan 7 P sebagai Strategic Pemasaran Pendidikan Islam SMP. In *Journal of Education Research* (Vol. 5, Issue 4).
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/Jmbk.V9i1.520>
- Setyawan, A. (2024a). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. 8(1).
- Setyawan, A. (2024b). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. 8(1).
- Sinambela, A. E., & Lestari, P. U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 178–190.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/Jipp.V9i4.2657>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. www.cvalfabeta.com
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). *Peraran Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang*.