**Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat**

**Sherina Putri Simanjuntak1, Peter Rajagukguk2**

1,2Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: sherinaptr3@gmail.com

|  |
| --- |
| Submit: 00-00-2025 | Revisi : 00-00-2025 | Terima : 00-00-2025 | Terbit online: 00-00-2025 |

**Abstrak** – Pada era globalisasi, karyawan yang berkualitas, memiliki produktivitas tinggi, dan mampu berkerjasama yang baik dengan tim akan mencapai tujuan perusahaan baik saat ini maupun masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 50 karyawan divisi *Finance* dan *Accounting* dengan teknik sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 dengan melakukan uji deskriptif stastik, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R2) secara parsial dan simultan. Secara parsial hasil uji T (parsial) taraf signifikan 0,402 > 0,05 dan t hitung sebesar 0,846 < t tabel 2,01174. Sehingga Ho1 diterima dan Ha1 ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan hasil uji F (simultan) taraf signifikan adalah 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 82,622 > f tabel 3,20. Sehingga Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa terdapat perngaruh antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 77,9 atau 78% dengan kategori kuat.

Template Paper ini digunakan sebagai panduan untuk penulisan paper (makalah ilmiah) untuk publikasi di Jurnal-jurnal yang dikelola oleh penerbit Media Antartika. Penulis paper harus mengikuti instruksi yang diberikan di paper ini. **Abstrak dibatasi mulai dari 100 - 250 kata dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris (di cetak miring**), tidak boleh mengandung persamaan, gambar, dan table. Ukuran huruf untuk abstrak, kata kunci, dan badan makalah adalah 10 point menggunakan font Times New Roman. Pada abstrak memuat prolog dari permasalahan yang diangkat, metode yang diusulkan serta hasil-hasil yang diinginkan (sesuai hipotesa). Jumlah halaman dalam naskah **minimal 6 hal dan maksimal 12 hal** menggunakan ukuran kertas A4 dengan spasi berjarak 1 (single).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

***Abstract*** *- In the era of globalization, employees who are qualified, have high productivity, and are able to work well with the team will achieve the company's goals both now and in the future. This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline on employee performance at PT. Antilope Madju Puri Indah West Jakarta. This study uses a quantitative method with data collection techniques through questionnaires and direct observation. The population and sample in this study were 50 employees of the Finance and Accounting division with a saturated sampling technique. Data processing using SPSS version 21 by conducting descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T tests (partial), F tests (simultaneous), and determination coefficient tests (R2) partially and simultaneously. Partially, the results of the T test (partial) have a significant level of 0.402> 0.05 and t count of 0.846 <t table 2.01174. So that Ho1 is accepted and Ha1 is rejected, meaning that the work environment (X1) does not have a significant effect on employee performance (Y). Simultaneously, the results of the F test (simultaneous) significant level are 0.000 <0.05 and the calculated f value is 82.622> f table 3.20. So Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, meaning that there is a significant influence between the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y). The results of the simultaneous determination coefficient test show that there is an influence between the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) of 77.9 or 78% with a strong category.*

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

**1. Pendahuluan**

Di era globalisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menjaga kelangsungan perusahaan karena tenaga kerja yang terlatih dapat memaksimalkan peluang keberhasilan baik saat ini maupun di masa mendatang. Karyawan merupakan sumber daya (SDM) perusahaan. Karyawan dipandang sebagai aset terbesar perusahaan karena mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, motivasi, ambisi, gairah, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keandalan dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan sangat penting bagi pribadi yang baik (Humaerah et al., 2023)

Hasil kerja karyawan yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan berdasarkan tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan kinerja karyawan. Karyawan yang efektif sangat penting bagi setiap perusahaan yang ingin memaksimalkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang efektif sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan konsistensi kinerja karyawan, maka pekerjaan yang diberikan akan diselesaikan dengan sukses dan efisien. Menurut Mangkunegara (2009) dalam (Silaen et al., 2021), kinerja karyawana didefinisikan sebagai hasil kerja, yang mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam rangka memenuhi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam (Rajagukguk et al., 2019), kinerja sebagai hasil yang di capai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan perlu dilakukan secara sah, tidak melanggar ketentuan hukum, serta mematuhi standar, dan etika yang berlaku. Tujuan kinerja karyawan adalah untuk memberi inspirasi kepada pekerja agar memenuhi tujuan perusahaan atau organisasi dengan mematuhi norma-norma perilaku guna menghasilkan hasil dan perilaku yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan dan seberapa jauh karyawan telah mencapai tujuan perusahaan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Misalnya dengan adanya pencahayaan dan pendingin ruangan yang baik di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang produktif dapat mempengaruhi opini karyawan, meningkatkan hasil kerja, dan menumbuhkan rasa sejahtera (Susanti & Mardika, 2021). Menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempunyai potensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kelengkapan peralatan kerja, pencahayaan, kebisingan, suhu, dan kebersihan Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan yang membuat karyawan termotivasi, merasa nyaman, dan mampu bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menurunkan produktifitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Setiawan et al., 2019), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang bersifat fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Termasuk semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja.

Disiplin kerja merupakan indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya, rahasia keberhasilan mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin. Tanpa adanya disiplin, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer dapat menegakkan disiplin kerja guna memastikan bahwa seluruh peraturan perusahaan dipatuhi. Dengan demikian lingkungan kerja akan aman, terorganisasi dengan baik, dan efisien, serta tujuan perusahaan akan tercapai dengan sukses. Perusahaan akan membuat aturan yang masuk akal dan mudah dipahami. Seorang karyawan perusahaan dituntut untuk mematuhi peraturan dan standar sosial yang berlaku, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan hadir saat bekerja. Karena disiplin kerja merupakan strategi untuk membentuk kepribadian karyawan guna menunjukkan kinerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2020) dalam (Assani, 2023), disiplin kerja mengacu pada perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Arijanto (2019), disiplin kerja adalah proses mendidik staf tentang cara berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku di tempat kerja sehingga operasi perusahaan dapat berjalan lancar. Menurut Mangkunegara dalam (Widarti, 2021), disiplin kerja terbagi menjadi tiga jenis yaitu disiplin kerja preventif, disiplin kerja korektif, dan disiplin progresif.

Perusahaan properti membutuhkan karyawan yang berpengetahuan luas, dapat diandalkan, profesional, dan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil observasi pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Fenomena tersebut terjadi ketika karyawan kurang peduli dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari aspek lingkungan kerja yang tidak terjaga. Mulai dari kebersihan dan sarana prasarana yang kurang memadai. Selain itu, waktu kedatangan karyawan tidak sesuai dengan jam operasional perusahaan. Misalnya karyawan istirahat pada pukul 12.00 dan kembali pukul 13.30. Hal tersebut akan mengganggu pekerjaan karyawan, yang berujung pada penundaan penyelesaian pekerjaan yang pada akhirnya memerlukan lembur kerja.

Peneltian ini didukung oleh penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Horiguchi Engineering Indonesia oleh Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, dan Yoshia Agustin Saimina menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan.

**2. Metode Penelitian**

Peneliti menggunakan metode kuantitatif statistik dalam penelitian ini. Data primer digunakan untuk menjadi sumber data yang diperoleh dari hasil obervasi, wawancara, dan kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dibagikan melalui Gform kepada karyawan divisi *Finance* dan *Accounting* PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

Skala likert adalah ukuran yang digunakan peneliti untuk mengukur pendapat, persepsi, dan penilaian seseorang atau kelompok tentang peristiwa yang sedang terjadi. Skala likert memberikan respon numerik terhadap suatu pertanyaan. Tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Kriteria Penilaian** | **Bobot Nilai** |
| 1.  2.  3.  4.  5. | Sangat Tidak Setuju (STS)  Tidak Setuju (TS)  Ragu-ragu (RG)  Setuju (S)  Sangat Setuju (SS) | 1  2  3  4  5 |

Sumber: (Jasmin et al., 2021)

Selanjutnya data tersebut diolah menggunakan SPSS versi 21 dengan melakukan uji deskriptif statistik, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi secara parsial dan simultan guna mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah. Peneliti menjadikan 50 karyawan divisi *Finance* dan *Accounting* PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat sebagai populasi dan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel.

**3. Hasil dan Pembahasan**

a. Karakteristik Responden

Hasil pengolahan daa kuesioner akan menunjukkan demografi responden berdasarkan:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Laki-laki  Perempuan | 25  25 | 50%  50% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah berjumlah seimbang dengan perolehan hasil yang sama yaitu 25 responden laki-laki dan 25 responden lainnya perempuan dengan persentase 50% pada masing-masing jenis kelamin.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| < 20 tahun  21 – 30 tahun  31 – 40 tahun  > 40 tahun | 1  26  8  15 | 2% |
| 52% |
| 16% |
| 30% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

PT. Antilope Madju Puri Indah didominasi oleh karyawan dengan rentang usia produktif yaitu 21 – 30 tahun sebesar 26 responden atau 52%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| SMP | 1 | 2% |
| SMA/K | 15 | 30% |
| Diploma I, II, III, IV | 3 | 6% |
| Strata 1 | 30 | 60% |
| Strata 2 | 1 | 2% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Untuk saat ini PT. Antilope Madju Puri Indah didominasi oleh karyawan dengan lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 30 responden atau 60% dan lulusan tersebut sebagai salah satu syarat dalam melamar di perusahaan tersebut.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| < 1 tahun | 4 | 8% |
| 1 – 5 tahun | 20 | 40% |
| 6 – 10 tahun | 8 | 16% |
| > 10 tahun | 18 | 36% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Lama kerja karyawan yang bekerja di PT. Antilope Madju Puri Indah di dominasi pada 1 – 5 tahun sebanyak 20 responden atau 40%. Artinya didominasi oleh karyawan kontrak.

b. Uji Deksriptif Statistik

Pengujian deskriptif secara statistik untuk menentukan variabel independen mana yang memiliki dampak terbesar terhadap variabel dependen. Dapat dilihat dari hasil nilai mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi.

Tabel 6. Uji Deskriptif Statistik

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statistik Deskriptif** | | | | | |
|  | **N** | **Minimum** | **Maximum** | **Mean** | **Std. Deviation** |
| Lingkungan Kerja (X1) | 50 | 14 | 35 | 29.32 | 4.692 |
| Disiplin Kerja (X2) | 50 | 19 | 40 | 35.76 | 4.507 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 50 | 14 | 25 | 22.48 | 2.787 |
| Valid N (*listwise*) | 50 |  |  |  |  |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil uji deskriptif menunjukkan disiplin kerja (X2) mendominasi pengaruh kinerja karyawan dengan nilai mean sebesar 35.76.

c. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian ini berguna mengevaluasi keabsahan kuesioner. Angket/kuesioner diangggap valid, apabila pertanyaan memiliki kemampuan menjelasakan besaran yang ingin diukur. Untuk mengetahui r tabel dapat menggunakan rumus df = n -2; n merupakan jumlah sampel. Dengan taraf signifikansi 0.05. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel maka butir pertanyaan dianggap valid (Nasution & Saragih, 2022). Diketahui df = 50 – 2 = 48, dengan taraf signifikansi 0.05. Maka r tabel = 0,279.

Tabel 7. Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item Pernyataan** | **r hitung** | **r tabel** | **Keteangan** |
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0.811 | 0.279 | valid |
| X1.2 | 0.795 | 0.279 | valid |
| X1.3 | 0.815 | 0.279 | valid |
| X1.4 | 0.828 | 0.279 | valid |
| X1.5 | 0.627 | 0.279 | valid |
| X1.6 | 0.815 | 0.279 | valid |
| X1.7 | 0.507 | 0.279 | valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0.787 | 0.279 | valid |
| X2.2 | 0.802 | 0.279 | valid |
| X2.3 | 0.745 | 0.279 | valid |
| X2.4 | 0.806 | 0.279 | valid |
| X2.5 | 0.833 | 0.279 | valid |
| X2.6 | 0.711 | 0.279 | valid |
| X2.7 | 0.780 | 0.279 | valid |
| X2.8 | 0.796 | 0.279 | valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0.851 | 0.279 | valid |
| Y.2 | 0.862 | 0.279 | valid |
| Y.3 | 0.866 | 0.279 | valid |
| Y.4 | 0.837 | 0.279 | valid |
| Y.5 | 0.883 | 0.279 | valid |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) diketahui setiap item pernyataan yang terkait variabel tersebut dinyatakan valid. Ditunjukkan dengan r hitung > r tabel 0.279 dengan sig. 0.05 tiap item pernyataan.

1. Uji Reliabilitas

Dengan melakukan uji reliabilitas, peneliti dapat mengindikasikan tingkat keterandalan instrumen pengumpulan data. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach’s alpha > 0.7.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach’s Alpha** | **N of items** | **Keterangan** |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.860 | 7 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.901 | 8 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.909 | 5 | Reliabel |

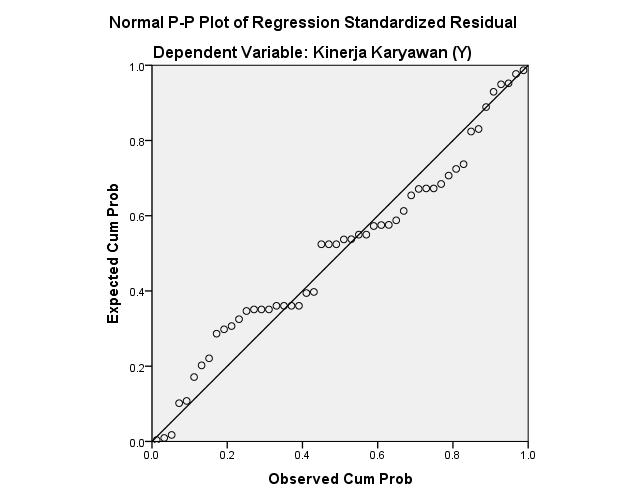
Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas pada Cronbach’s Alpha dinyatakan Reliabel dengan nilai pada variabel Lingkungan Kerja (X1) 0.860 > 0.7, Disiplin Kerja (X2) 0.901 > 0.7, dan Kinerja Karyawan (Y) 0.909 > 0.7.

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam grafik adalah uji Probability plot, uji P-plot digunakan untuk menilai apakah suatu data berdistribusi normal atai tidak (Yolanda & Dessyana, 2022).



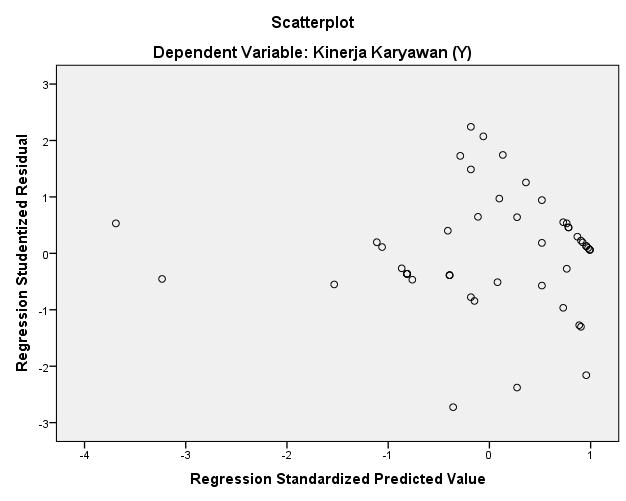
Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar 2. Probability Plot

Terlihat pada gambar titik-titik mengikuti arah diagonal, artinya data berdistribusi normal.

1. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melakukan pengujian ini menggunakan scatterplot. Apabila dalam scatterplot membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya (Aini, 2020).



Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar 3. Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot diatas, menunjukkan tidak membentuk pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dalam model regresi (Nurrahmi & Rahayu, 2020). Berdasarkan pengambilan keputusan terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10 dan tidak terjadi multikolinearitas apabila tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (Yaldi et al., 2022).

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | |
| Model | Collinearity Statistic | |
| Tolerance | VIF |
| (Constant) |  |  |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.638 | 1.569 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.638 | 1.569 |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil SPSS menunjukkan tolerance 0.638 > 0.1 dan VIF 1.569 < 10. Maka dapat disimpulkan hasil uji dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Narimawati (2010:5) dalam (Nirfandi et al., 2019), analisis regresi linier berganda yaitu dua atau lebih variabel independen (bebas) yang dianalisis secara bersamaan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap satu variabel dependen (terikat) berdasarkan pada skala interval.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

|  |  |
| --- | --- |
| **Coefficientsa** | |
| Model | Unstandardized Coefficients |
| B |
| (Constant) | 2.714 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.043 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.517 |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka, diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

= 2,714 + 0.043X1 + 0.517X2 + e

Artinya,

1. Nilai konstanta sebesar 2.714. Jika lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol atau konstan. Maka kinerja karyawan sebesar 2.714.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.043. Jika lingkungan kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan sebesar 0.043.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.517. Jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan sebesar 0.517.

f. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji t digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Oktaviano, 2022).

Tabel 11. Uji T

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | |
| Model | t | Sig. |
| (Constant) | 1.729 | 0.090 |
| Lingungan Kerja (X1) | 0.846 | 0.402 |
| Disiplin Kerja (X2) | 9.732 | 0.000 |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Jika tingkat sig. t tabel 0.05/2 = 0.025 dan df = 50-2-1 = 47, maka t tabel 2.01174. Dapat diketahui hasil uji t berdasarkan hasil SPSS diatas:

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

Diketahui hasil lingkungan kerja sig. 0.402 > 0.05 dan t hitung 0.846 < t tabel 2.01174. Sehingga dinyatakan Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh yang sig. antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pada disiplin kerja menunjukkan sig. 0.000 < 0.05 dan t hitung 9.732 > 2.01174. Maka dinyatakan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh sig. antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018), uji f berfungsi untuk mengetahui variabel terikat (Y) berpengaruh bersama sama dengan variabel bebas (X). Sama dengan uji parsial, uji f juga membandingkan f hitung dengan f tabel.

Tabel 12. Uji F

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Anovaa** | | |
| Model | F | Sig. |
| Regression | 82.622 | 0.000b |
| Residual |  |  |
| Total |  |  |
| a. Dependent : Kinerja karyawan (Y) | | |
| b. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) | | |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Mencari nilai f tabel dapat menggunakan rumus df = n – k; k adalah jumlah variabel; df = 50 – 3 = 47, maka diperoleh f tabel 3.20. Hasil pada tabel diatas menunjukkan f hitung 82.622 > f tabel 3.20 dan sig. 0.000 < 0.05. Dinyatakan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh sig. terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

g. Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menunjukkan variabel independen mana yang dominan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Parsial

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | |
| Model | Standardized Coefficients | Correlations |
| Beta | Zero-order |
| (Constant) |  |  |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.073 | 0.576 |
| (Disiplin Kerja (X2) | 0.837 | 0.880 |
| a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 14. Hasil Perhitungan Dengan Rumus

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Coefficients Beta* x *Corelations Zero-oder* | Hasil | Persentase |
| Lingkungan kerja (X1) | 0.073 x 0.576 | 0.042048 | 4.2048% |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.837 x 0.880 | 0.73656 | 73.656% |
| **Total** |  | **0.778608** | **77.8608% dibulatkan 78%** |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Hasil perhitungan Coefficients Beta x Corelations ero-order 78%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh 4.2048% dan disiplin kerja berpengaruh 73.656%. Dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78%. Tetapi, disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil terbesar dalam variabel independen sebesar 73,656%.

1. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Menurut Sujarweni (2018:190) dalam (Kosdianti & Sunardi, 2021), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Simultan

|  |  |
| --- | --- |
| **Model Summary** | |
| Model | R Square |
| 1 | 0.779 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) | |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil menunjukkan R square 0.779 x 100% = 77.9%. Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77.9% atau 78%. Sedangkan sisanya 22% dikaitkan dengan variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan rentang koefisien determinasi termasuk kedalam kategori kuat.

h. Pembahasan

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

Berdasarkan hasil t hitung 0.846 < t tabel 2.01174 dan sig. 0.402 > 0.05, dinyatakan Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Hasil mengatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh sig. terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Hasil daripada kuesioner juga 9 responden (18%) menyatakan tidak setuju atas pernyataan “Tata ruang kerja saya memberikan kenyamanan saat saya berada di tempat kerja”. Dengan pernyataan ini diharapkan perusahaan mengevaluasi kembali tata ruang kerja agar karyawan nyaman di ruang kerjanya masing-masing. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Brenda, Lucky, Genita (2022) yang menyatakan faktor lingkungan kerja tidak terlalu penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil t hitung 9.732 > t tabel 2.01174 dan sig. 0.000 < 0.05, dimana Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh sig. antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Ditunjukkan 36 responden (72%) karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan “saya berpakaian sopan dan rapi sesuai dengan ketetapan perusahaan” pada kuesioner. Hasil penelitian ini didukung oleh Fregrace Meissy Purnawijaya yang mengatakan disiplin kerja memiliki hasil sig. akurat tehadap kinerja karyawan kedai 27 Surabaya.

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

Uji F menunjukkan nilai sig. 0.000 < 0.05 dan f hitung 82.622 > f tabel 3.20. Yang dinyatakan dengan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Berarti, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Salah satu indikator yaitu kualitas kerja menunjukkan hasil kuesioner terdapat 31 responden (62%) menyatakan sangat setuju atas pertanyaan “saya dapat dipercaya dalam hal kehadiran”. Ditunjukkan pula dari hasil uji deskriptif statistik disiplin kerja mendominasi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mean 35.76. Gerry, William, Ventje mendukung penelitian ini, dengan mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara itu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**4. Kesimpulan**

Temuan penelitian dan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Secara simultan, terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kategori kuat.

Masukan untuk PT. Antilope Madju Puri Indah dapat mempertahankan hal-hal positif dan meningkatkan hal-hal yang masih kurang dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memberi kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori dan praktik MSDM yang berkaitan dengan judul penelitian.

**Referensi**

Aini, T. N. (2020). Pengaruh kepuasan dan kepercayaan terhadap loyalitas pelanggan dengan komitmen sebagai variable intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, *1*(2), 88–98. https://doi.org/10.37631/e-bisma.v1i2.194

Assani. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kreatifitas, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan*. *1*, 35–60. https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2023/03/20.pdf

Humaerah, S., Fajariani, N., & Amalyah, R. (2023). Pengaruh Human Capital dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *25*(4), 707–715. https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/13673

Jasmin, M., Ulum, F., & Fadly, M. (2021). ANALISIS SISTEM INFORMASI PEMASARAN PADA KOMUNITAS BARBERSHOPS MENGGUNAKAN FRAMEWORK COBIT 5 DOMAIN DELIVER SERVICE AND SUPPORT (DSS) (Studi Kasus : Kec, Tanjung Bintang). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, *2*(3), 66–80. http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, *1*(1), 141–150. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070

Nasution, R. A., & Saragih, I. S. (2022). Persepsi Masyarakat terhadap Penggunaan Transportasi Online (Go-Jek) di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, *3*(5), 544–554. https://doi.org/10.36418/jist.v3i5.423

Nirfandi, G., Masinambow, V., & Maramis, M. (2019). Analisis Pengaruh Modal dan Biaya Produksi Terhadap Pendapatan UMKM di Kota Kitamobagu. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, *19*(1), 56–67.

Nurrahmi, A. D., & Rahayu, S. (2020). Pengaruh Strategi Bisnis, Transfer Pricing, dan Koneksi Politik Terhadap Tax Avoidance. *JAE (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, *5*(2), 48–57. https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/14162

Oktaviano, D. (2022). PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS DAN SOSIOLOGIS TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung). *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, *1*(2), 46–54. http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/1685

Rajagukguk, P., Hardani, Kartawijaya, F., Fadholi, A., & Utari, I. (2019). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPUTI DIREKTUR BIDANG KEUANGAN BPJS KETENAGAKERJAAN JAKARTA BARAT. *Jurnal AKRAB JUARA*, *26*(1), 1–4.

Setiawan, N., Ferine, K. F., & Rahayu, S. (2019). *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Krja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Panajak Pratama Medan Kot*. *11*(1), 165–173.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, Rahman, Thriwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.

Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *3*. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\_journal/article/view/3066

Widarti, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Negeri Makassar*.

Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, *1*(2), 94–102. https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89

Yolanda, Y., & Dessyana. (2022). Pengaruh Fintech, Teknologi Informasi, dan E-Commerce Terhadap Kepuasan Financial Masyarakat Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, *13*, 2614–1930.