



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Roful Fayza

Program Studi Manajaemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Elmira Siska

Program Studi Manajaemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

E-mail: rofulfayza10@gmail.com

Abstract: *This research aims to examine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Artdeco Inti Kreasi. The research used quantitative methods with 40 employees as respondents. Data analysis includes data quality tests (validity and reliability, classical assumption tests, hypothesis tests and coefficient of determination tests. The results of the analysis show that the work environment does not have a significant effect on employee performance, while work discipline has a significant effect. Work discipline is the variable that has the dominant influence on employee performance. The results of the F test show that simultaneously, work environment and work discipline have a significant effect on employee performance. Analysis of the coefficient of determination shows that work environment factors and work discipline can explain 81.0% of the variation in employee performance. other factors not included in this research. This research provides an understanding of the importance of paying attention to work environment factors and work discipline in improving employee performance in the company.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Artdeco Inti Kreasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan 40 karyawan sebagai responden. Analisis data meliputi uji kualitas data (validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Disiplin kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sebesar 81,0% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya memperhatikan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang disebut sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, pemikiran, bakat, kreatifitas dan usaha untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan dan kinerja yang baik dalam menjalankan aktivitas perusahaan (Irsandi et al., 2023).

Lingkungan kerja dimana pada lingkungan kerja ini apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan dapat memberikan rasa aman untuk membantu karyawannya bekerja dengan baik dan maksimal (Pratama, 2023).

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja, oleh karena itu suatu perusahaan perlu mempunyai fungsi disiplin kerja dalam sebuah perusahaan agar bisa membangun kepribadian yang baik (Agustina et al., 2023). Untuk bisa menciptakan kondisi agar karyawan selalu disiplin, pemimpin tentunya juga harus bisa memberikan contoh baik kepada bawahannya, misalnya pemimpin harus bisa menerapkan disiplin sehingga bawahan akan merasa malu jika tidak bisa menerapkan disiplin dalam bekerja (Nuri et al., 2019).

Kinerja yang baik dapat diperoleh dari disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang tinggi akan menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja dapat menunjukkan suatu sikap hormat secara personal dengan mentaati aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang diterapkan suatu perusahaan pada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika pengawasan dilakukan dengan efektif, maka disiplin akan terbentuk. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan proses kerja untuk bekerja sama dalam upaya meningkatkan tujuan organisasi (Fauziah et al., 2020).

PT Artdeco Inti Kreasi memiliki lingkungan kerja seperti lingkungan yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang berada di perusahaan karena di area perusahaan tersebut terdengar suara bising yang berasal dari bengkel yang ada disana. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai system yang dapat mempunyai pengaruh kuat didalam kinerja organisasi. Lingkungan kerja dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga diperlukan lingkungan kerja yang baik, apabila lingkungan kerja baik akan

membuat karyawan merasa nyaman berada di ruangan tersebut sehingga bersemangat untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan konteks di atas, penulis ingin memiliki kemampuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana lingkungan kerja dan etos atau disiplin kerja di PT Artdeco Inti Kreasi mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Dengan bantuan penelitian ini diharapkan PT Artdeco Inti Kreasi dapat meningkatkan standar lingkungan kerja dan perilaku tempat kerja yang berdampak pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar PT Artdeco Inti Kreasi dapat menetapkan dirinya sebagai PT Artdeco Inti Kreasi, hal inilah yang menjadi dasar penulis untuk memilih **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur”**

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, hal tersebut akan berpengaruh positif pada perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Melania et al., 2021).

H1: Lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT Artdeco Inti Kreasi.

Disiplin Kerja

Menurut (Helmi & Prijati, 2022), disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dengan karyawan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak positif bagi karyawan dalam aktivitas kerjanya.

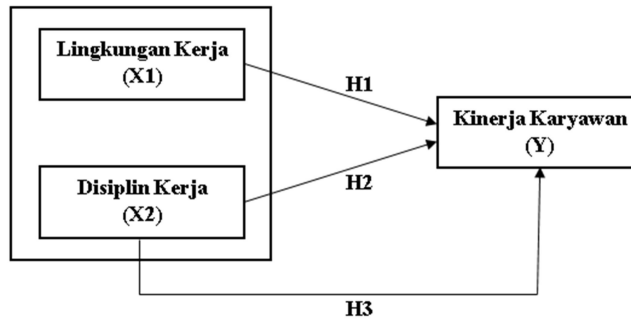
H2 : Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT Artdeco Inti Kreasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Bratamanggala et al., 2023), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja.

H3 : Lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT Artdeco Inti Kreasi.

Kerangka berfikir penelitian digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Husna & Suryana, 2017), populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan atau individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui. Pada penelitian populasi keseluruhan karyawan di PT. Artdeco Inti Kreasi ada 40 orang.

Sampel

Sampel menurut (Husna & Suryana, 2017), sampel adalah sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Peneliti menggunakan sebagai sampel jenuh sebanyak 40 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut (Silalahi et al., 2021), validitas merupakan suatu alat ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya, sehingga didapat data yang valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel pada taraf signifikansi 0.05, yaitu:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel 0.05 dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator pada kuesioner tersebut adalah valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel 0.05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun rumus validitas dapat dicari dengan menggunakan korelasi *Product Moment* yang dipakai dalam statistic yaitu:

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika indikator yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan tetap menghasilkan data yang sama instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran kuesioner reliabel (Silalahi et al., 2021).

Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's $>$ 0,60. Alpha Cronbach digunakan untuk menguji reabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Hasil koefisien Alpha $>$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Hasil koefisien Alpha $<$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogrov Smirnov dengan ketentuan nilai signifikansi (α) 0,05. Apabila nilai nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka data tersebut terdistribusi tidak normal” (Ibu et al., 2016).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai VIF lebih dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rahayu & Indahingwati, 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji glejser. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji glesjer kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas deviation from linearity bertujuan untuk memperlihatkan, bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis. Menetapkan taraf signifikansi uji 0,05, kriteria pengujianya adalah kelinieran dipenuhi oleh data jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai Sig ($0,05 < Sig$), berarti model regresi linier dan jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig ($0,05 > Sig$), berarti model regresi tidak linier (Sahir, 2021).

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} (Ghozali, 2018).

Uji F (Simulan)

Uji f bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat diartikan apabila model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian tersebut layak atau tidak layak. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% maka model penelitian dinilai layak atau tidak (Rahayu & Indahingwati, 2019).

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Silalahi et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai 0,312 atau nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,649	0,312	0,05	Valid
	X1.2	0,773	0,312	0,05	Valid
	X1.3	0,592	0,312	0,05	Valid
	X1.4	0,764	0,312	0,05	Valid
	X1.5	0,766	0,312	0,05	Valid
	X1.6	0,795	0,312	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,795	0,312	0,05	Valid
	X2.2	0,735	0,312	0,05	Valid
	X2.3	0,711	0,312	0,05	Valid
	X2.4	0,723	0,312	0,05	Valid
	X2.5	0,724	0,312	0,05	Valid
	X2.6	0,683	0,312	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,761	0,312	0,05	Valid
	Y1.2	0,746	0,312	0,05	Valid
	Y1.3	0,794	0,312	0,05	Valid
	Y1.4	0,351	0,312	0,05	Valid
	Y1.5	0,814	0,312	0,05	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari 3 variabel disimpulkan bahwa nilai pada variabel memiliki $>$ 0,60 maka dinyatakan reliabel dan seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini. Dilakukan dengan analisis koefisien Cronbach's Alpha Based menghasilkan nilai skor item pertanyaan dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Instrument	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,820	Realibel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,918	Realibel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,926	Realibel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini hasil pengujian normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62811701
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.084
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* hasil signifikasinya sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

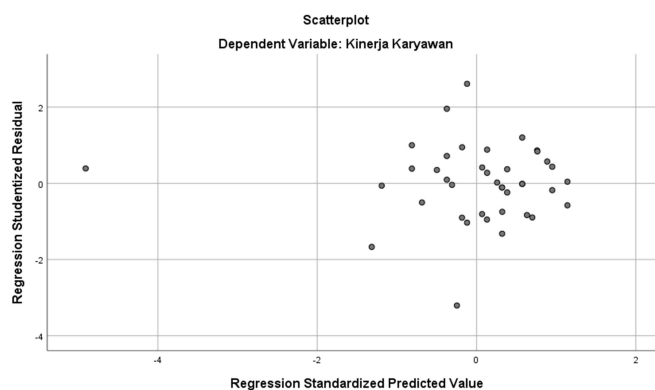
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.465	1.754		-.265	.792		
	Lingkungan Kerja	.213	.113	.231	1.888	.067	.343	2.916
	Disiplin Kerja	.634	.110	.702	5.737	.000	.343	2.916

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari data hasil uji multikolinieritas, koefisien menunjukan tabel nilai tolerance sebesar 0,343 yang berarti variabel independent (X1,X2) memiliki nilai tolerance > 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independent,. Interaksi kedua pada variabel independent memiliki nilai VIF <10.00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas .

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas:



Gambar 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pada gambar diatas bisa dilihat bahwa titik-titik data penyebar ke segala arah. Dimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Berikut ini hasil pengujian linearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,536	Linier
Disiplin Kerja	0,778	Linier

Bisa dilihat pada tabel di atas bahwa hasil uji Linearitas didapati bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah linier.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini hasil uji parsial t:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.465	1.754		-.265	.792
	Lingkungan Kerja	.213	.113	.231	1.888	.067
	Disiplin Kerja	.634	.110	.702	5.737	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan uji parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi karena $t_{hitung} 1,888 > t_{tabel} 2,026$ serta nilai signifikansinya diatas 0,05. Dikarenakan lingkungan kerja di PT Artdeco Inti Kreasi masih kekurangan alat dan perabot kantor guna mendukung kelancaran kinerja karyawan serta lingkungan yang tidak strategis.

Dengan uji parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi karena $t_{hitung} 5,737 > t_{tabel} 2,026$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini hasil uji simultan F:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.220	2	220.110	78.778	.000 ^b
	Residual	103.380	37	2.794		
	Total	543.600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan pada hasil uji simultan, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $78.778 > F$ tabel 3,252 dan signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa kedua variabel lingkungan (X1) dan variabel disiplin (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil uji determinasi:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.800	1.672
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan data hasil uji determinasi, diketahui bahwa RSquare sebesar 0.810 nilai tersebut berasal dari penguadratan nilai koefisien kolerasi atau "R" yaitu 0.900×0.900 adalah 0.810 atau sama dengan 81.0% berarti berpengaruh variabel kedisiplinan (X1) dan lingkungan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) sedangkan sisanya ($100\% - 81.0\% = 19\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif pada t_{hitung} tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi. Ditunjukkan dengan hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja PT Artdeco Inti Kreasi. Hal ini terlihat dari uji statistik uji t bahwa t_{hitung} (1,888) lebih besar dari t_{tabel} (2,026) dengan nilai signifikan 0,067 ($0,067 > 0,05$). Dan koefisien regresi memiliki nilai positif 0,213 maka jawaban sementara yang menyatakan bahwasanya diperoleh pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur.

Lingkungan kerja merupakan bagian atau komponen sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka hal ini akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Rejeki et al., 2022).

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi. Ditunjukkan dengan hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja PT Artdeco Inti Kreasi. Hal ini terlihat dari uji statistik uji t bahwa t_{hitung} (5,737) lebih besar dari t_{tabel} (2,026) dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dan koefisien regresi memiliki nilai positif 0,634 maka jawaban sementara yang menyatakan bahwasanya diperoleh pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil kuesioner menyatakan bahwa rata-rata pernyataan disiplin kerja banyak yang memilih setuju, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat disiplin karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur yang tinggi dan baik akan berpengaruh pada pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh instansi. Ketika karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur memiliki kesadaran dan disiplin yang tinggi. Maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Pusparini, 2023) yang mengatakan bahwa Disiplin

Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara menyeluruh, Hal ini bisa dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar $78,778 > f_{tabel}$ 3,252. bisa disimpulkan bahwa dua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini bisa dipastikan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat saling melengkapi, dikarenakan dua variabel tersebut secara menyeluruh berpengaruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Bagi perusahaan sebaiknya selalu meninjau segala aspek yang ada di perusahaan tersebut, sehingga perusahaan dapat lebih berkembang dan lebih baik lagi, dari segi aspek yang ada perusahaan sudah bisa dikatakan baik tetapi harus juga menjaga lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Bratamanggala, R., Wibawa, H. W., & Nurrochim, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Arcistec International. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(2), 90–112.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101–113. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.671>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Helmi, A. F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 2–18.
- Husna, A., & Suryana, B. (2017). *Metodologi Penelitian Dan Statistik*.
- Ibu, S. La, Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Randi Cones Malang)*. 82–94.
- Irsandi, I., Alam, S., & Hamzah, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi Melalui Motivasi Kerja Pada Pt . CMS Maju Sejahtera Regional Makassar Dan Palu*. 2(September), 306–317.
- Melania, I. M., Wardhani, R. K., & Munaroh, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Pala Kediri. *Journals of Economics and Business Mulawarman*, 18(4), 2021–2554. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Nuri, N., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan Pt. Selecta Kota Wisata Batu). *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 218–230.
- Pratama, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(11).
- Prayekti, P., & Patas, G. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Credit Union Dharma Prima Kita. *Majalah Ilmiah METHODA*, 10(3), 123–129. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol10no3.pp123-129>
- Pusparini, N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Kurnia Maju Sejahtera*. 3(2).
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Starfood Internasional. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 2–16.
- Rejeki, S., Linawati, L., Sofiati, S., & Marzuki, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sregep Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1119–1135. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.614>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>