



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIRKON PRATAMA BUILDING MANAGEMENT

Nurul Wahdini, Oji, Andarias Sambo
Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

E-mail: wahdini88@gmail.com , ojisya Putra0898@gmail.com,
andariasambo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aikon Pratama Building Management, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aikon Pratama Building Management, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aikon Pratama Building Management berjumlah 40 karyawan dengan teknik menggunakan penyebaran kuesioner. t tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Kedisiplinan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai Sig sebesar 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengaruh Simultan.

ABSTRACT

This study aims to investigate: (1) the effect of the work environment on employee performance at PT. Aikon Pratama Building Management, (2) the effect of work discipline on employee performance at PT. Aikon Pratama Building Management, and (3) the combined effect of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Aikon Pratama Building Management. The study involved 40 employees and utilized a questionnaire distribution technique. The t -table value is 2.026, indicating that there is an effect of the work environment on employee performance. However, work discipline does not have an effect on employee performance, as evidenced by a Sig value of 0. Therefore, it can be concluded that both the work environment and work discipline have a simultaneous effect on employee performance.

Keyword : Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Effect of Work Environment, Effect of Work Discipline, Simultaneous Effect.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang pesat telah memperketat persaingan pasar, mendorong perusahaan untuk berinovasi guna mempertahankan daya saing mereka. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor krusial untuk kelangsungan perusahaan. Menurut Gerry, William, dan Ventje (2023), lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan. Faktor-faktor seperti pengawasan, perancangan sistem manajemen, dan mekanisme sistem yang baik juga mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Meskipun sering kali diabaikan, lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Iskandar dan Yusnandar (2021) menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkan kinerja. PT. Aikon Pratama Building Organization, yang fokus pada pemeliharaan dan pengelolaan gedung, memberikan contoh bagaimana pengelolaan yang baik dapat meningkatkan nilai properti serta menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi penghuninya. Lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan disiplin yang baik berperan penting dalam mencapai kinerja karyawan yang ideal.

Di sisi lain, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Sahat (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja yang baik mendukung suasana kerja yang positif dan hasil pekerjaan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas capaian kinerja secara umum, sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh Alhusaini, Kristiawan, dan Whirlpool (2020) tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup alat perkakas, bahan yang dihadapi, serta metode dan pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Sedarmayanti (2017:30) mengidentifikasi indikator lingkungan kerja dalam dua kategori utama:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan Cahaya: Kualitas pencahayaan yang memadai untuk menghindari kelelahan mata.
 - b. Suhu Udara: Suhu yang nyaman agar karyawan tidak merasa kepanasan atau kedinginan.
 - c. Kebersihan: Kebersihan area kerja untuk menghindari gangguan kesehatan.
 - d. Penggunaan Warna: Warna yang digunakan di ruang kerja dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas.
 - e. Keamanan: Fasilitas yang aman untuk mencegah kecelakaan kerja.
 - f. Jam Kerja: Pengaturan waktu kerja yang sesuai untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik
 - a. Hubungan Kerja Antara Bawahan dan Atasan: Kualitas interaksi yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja.
 - b. Hubungan Kerja Antar Rekan Kerja: Keterlibatan dan dukungan sosial di tempat kerja.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang baik mencakup kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sahat (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mengurangi keterlambatan dan meningkatkan efisiensi. Iskandar dan Yusnandar (2021) juga mencatat bahwa disiplin kerja yang baik memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan, sehingga berkontribusi positif terhadap hasil kerja mereka. Disiplin kerja yang buruk, di sisi lain, dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan ketidakpuasan kerja.

Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy (2020) menambahkan bahwa disiplin kerja mencakup beberapa aspek penting, yaitu:

1. Kehadiran : Kedisiplinan dalam kehadiran dan ketepatan waktu bekerja.
2. Kepatuhan : Patuh terhadap peraturan perusahaan dan prosedur operasional.
3. Tanggung Jawab : Kesadaran dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil dan perilaku kerja yang dicapai oleh individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2019:184) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam periode waktu tertentu. Silalahi (2021) menambahkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu dalam organisasi, serta nilai-nilai standar yang dapat diukur. Yantika (2018) menyebutkan tiga dimensi kinerja karyawan, yaitu:

Dimensi Hasil Kerja

1. Kuantitas Hasil Kerja: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas Hasil Kerja: Standar kualitas yang harus dipenuhi untuk setiap tugas.
3. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas: Kecepatan dan akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang positif dan disiplin kerja yang baik saling berkaitan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ronal dan Hotllin (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi memastikan kepatuhan terhadap aturan yang berdampak positif pada hasil kerja (Sahat, 2017). Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy (2020) menggarisbawahi bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Aikon Pratama Building Administration.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Aikon Pratama Building Administration..

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang berfokus pada penggunaan informasi statistika untuk menjawab permasalahan penelitian secara cermat. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan tanpa terikat pada konteks waktu, tempat, atau situasi tertentu. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara arbitrary. Pengumpulan informasi dilakukan melalui instrumen penelitian, dengan analisis informasi yang bersifat kuantitatif atau statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aikon Pratama Building Administration, guna memperoleh hasil yang akurat dan objektif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada seluruh karyawan Housekeeping PT. Aikon Pratama Building Administration, yang berjumlah 40 orang, sesuai dengan definisi Sugiyono (2021:126) yang menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari. Mengacu pada Sugiyono (2021:127), sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili karakteristik populasi tersebut. Jika populasi berjumlah kurang dari 100, seperti dalam penelitian ini, seluruh populasi dapat dijadikan sampel, sesuai dengan Arikunto (2010:134-185). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, semua 40 karyawan Housekeeping PT. Aikon Pratama Building Administration diambil sebagai sampel dan diberikan kuesioner untuk diisi, meliputi Group Housekeeping dan Resepsionis.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yang ditandai dengan penggunaan angka-angka dalam pengumpulan data, penafsiran data, serta penyajian hasil penelitian. Penelitian kuantitatif ini termasuk dalam kategori survei, yaitu jenis penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian tanpa melalui perantara. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu Crew Housekeeping dan Resepsionis PT. Aikon Pratama Building Management.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, tiga teknik pengumpulan data digunakan:

1. **Wawancara:** Berdasarkan Sugiyono (2021:195), wawancara dilakukan untuk studi pendahuluan guna menemukan masalah yang harus diteliti dan untuk memperoleh

informasi mendalam dari responden, terutama jika jumlah responden sedikit. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan bagian Pengawas PT. Aikon Pratama.

2. **Dokumentasi:** Teknik ini melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen tertulis, gambar, atau elektronik untuk memperoleh bukti konkret. Dokumentasi diperlukan untuk mendapatkan data mengenai jumlah Crew Housekeeping dan Resepsionis.
3. **Kuesioner:** Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan cara langsung, melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner berisi pertanyaan yang dirancang untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aikon Pratama, dan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 23,0. Data yang telah dikumpulkan ditampilkan untuk memudahkan pembacaan dan dijelaskan secara deskriptif sebelum diolah dengan menggunakan teknik analisis yang sesuai.

Tabel 3.2 Bobot Nilai Kuesioner

No	Sikap	Skala
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Pengujian Asumsi-Asumsi Model Regresi

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji ini dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov satu arah, di mana data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$; sebaliknya, jika $< 0,05$, data tidak normal (Sujarweni, 2015:225).

Uji Homoskedastisitas

Uji ini memeriksa apakah variansi residual tetap konstan di seluruh nilai prediksi. Jika variansi residual bervariasi, maka terjadi heteroskedastisitas. Gejala ini dapat dideteksi melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID), di mana pola tertentu mengindikasikan adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Uji Multikolinearitas

Uji ini mengevaluasi adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel independen dalam model. Multikolinearitas yang tinggi dapat mengganggu estimasi regresi. Uji ini menggunakan nilai toleransi atau Variance Inflation Factor (VIF); multikolinearitas dianggap ada jika toleransi $< 0,1$ atau VIF > 10 (Sujarweni, 2015:226).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Mengukur keabsahan kuesioner, yaitu apakah instrumen dapat mengungkapkan apa yang diukur. Uji signifikansi membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Item valid jika r hitung $>$ r tabel dan positif (Ghozali, 2018:51).

Uji Reliabilitas

Mengukur konsistensi kuesioner dari waktu ke waktu. Uji ini menggunakan Cronbach's Alpha; item dinyatakan reliabel jika koefisien $>$ 0,70. Jika $<$ 0,70, item tidak reliabel (Ghozali, 2018:45).

Kriteria Pengujian

Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel. Nilai berkisar dari -1 hingga +1, di mana:

$r = +1$ menunjukkan korelasi positif sangat kuat,

$r = -1$ menunjukkan korelasi negatif sangat kuat,

$r = 0$ menunjukkan tidak ada korelasi (Sugiyono, 2021).

Tabel 3.4 Kualifikasi

Koefisien Korelasi	Kualifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Uji Hipotesis

Menurut Sutopo & Slamet, pengujian hipotesis adalah proses membandingkan nilai sampel dengan nilai hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hasilnya bisa menerima atau menolak hipotesis, tergantung pada apakah nilai sampel cukup untuk membuktikan hipotesis atau tidak.

Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Keputusan diambil berdasarkan:

Nilai t hitung $>$ t tabel: Variabel independen berpengaruh secara signifikan.

Nilai t hitung $<$ t tabel: Variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Nilai signifikansi $<$ 0,05: Pengaruh signifikan, sebaliknya jika $>$ 0,05.

Uji F (Simultan)

Juga dikenal sebagai ANOVA, menguji pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan diambil berdasarkan:

Nilai F hitung > F tabel: Variabel independen berpengaruh secara signifikan.

Nilai F hitung < F tabel: Variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Nilai signifikansi < 0,05: Pengaruh signifikan secara bersama-sama, sebaliknya jika > 0,05.

Koefisien Determinasi

Mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dinyatakan dengan R^2 :

$0 \leq R^2 \leq 1$: Semakin mendekati 1, semakin baik model dalam meramalkan variabel dependen.

Metode Analisis Data

Analisis data kuantitatif menggunakan statistik inferensial untuk menarik kesimpulan dari sampel yang dapat digeneralisasikan ke populasi. Langkah-langkah analisis data meliputi:

1. Checking Data: Memeriksa kelengkapan dan relevansi data, serta memperbaiki kesalahan.
2. Editing Data: Mengoreksi data untuk kejelasan.
3. Coding Data: Mengubah data menjadi kode untuk mempermudah analisis.
4. Tabulating: Menyusun data dalam tabel untuk analisis statistik menggunakan SPSS Versi 23.0.

ANALIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Objek Penelitian

PT. Aikon Pratama Building Administration, adalah perusahaan jasa pengelolaan dan perawatan gedung yang bertugas meningkatkan nilai properti melalui manajemen profesional dan layanan komprehensif. Perusahaan ini memastikan fasilitas gedung berfungsi dengan baik dan menyediakan lingkungan yang aman, nyaman, dan efisien. Penelitian ini melibatkan 40 staf Housekeeping sebagai responden, dengan informasi yang dikumpulkan mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir untuk memberikan gambaran akurat tentang objek penelitian.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki – Laki	28	70%
2	Perempuan	12	30%
Total		40	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1, responden terdiri dari 28 laki-laki (70%) dan 12 perempuan (30%). Ini menunjukkan bahwa Staf Housekeeping PT. Aikon Pratama Building Management didominasi oleh laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	15 – 24 Tahun	5	12,5%
2	25 – 34 Tahun	23	57,5%
3	35 – 44 Tahun	12	30%
4	>45	0	0%
Total		40	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2, usia responden terbagi sebagai berikut: 5 orang berusia 15-24 tahun (12,5%), 23 orang berusia 24-34 tahun (57,5%), 12 orang berusia 35-44 tahun (30%), dan tidak ada responden di atas 45 tahun (0%). Ini menunjukkan bahwa Staf Housekeeping PT. Aikon Pratama Building Management sebagian besar berada dalam usia produktif.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	34	85%
2	D3	3	7,5%
3	S1	2	5%
4	S2	0	0%
5	Lainnya	1	2,5%

Total	40	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 34 responden (85%) memiliki pendidikan terakhir SMA, 3 responden (7,5%) berpendidikan D3, 2 responden (5%) berpendidikan S1, dan 1 responden (2,5%) memiliki pendidikan lain.

Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi skor Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kinerja Karyawan mengikuti pola normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria jika nilai signifikansi > 0,05 maka distribusi normal, dan jika < 0,05 maka tidak normal. Hasil uji normalitas ditampilkan menggunakan SPSS 23 for Windows.

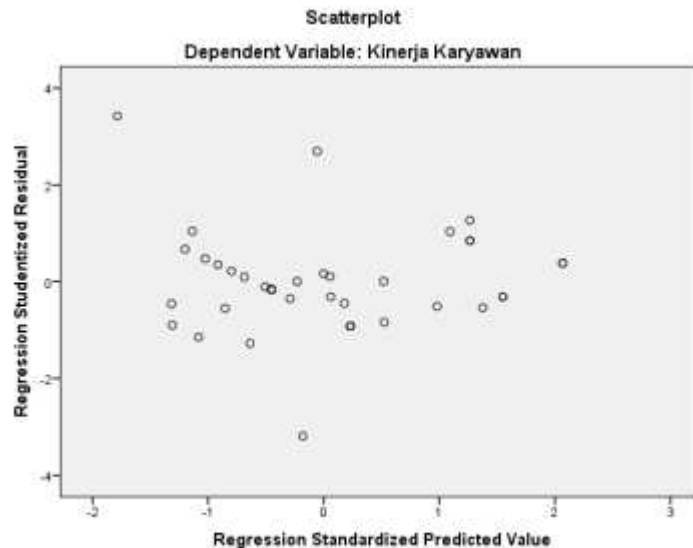
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42998488
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.113
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

Berdasarkan tabel uji normalitas, nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah 0,099, yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Homoskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Homoskedastisitas

Dari hasil Scatterplot terlihat bahwa data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Sehingga data penelitian ini layak untuk dipakai.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1								
	(Constant)	5.987	4.380		1.367			
	Lingkungan Kerja	.441	.107	.622	4.142	.000	.548	1.825
	Kedisiplinan Kerja	.163	.156	.157	1.044	.303	.548	1.825

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji Multikolinearitas pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) yakni 0.548 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF (Variance Inflation Factory) variable Lingkungan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) yakni 1,825 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas mengukur keakuratan kuesioner dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel 40 orang dan $\alpha = 0,05$, r tabel adalah 0,312. Jika r hitung

lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Hasil uji validitas dengan SPSS menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Soal	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,475	0,312	Valid
	2	0,550	0,312	Valid
	3	0,403	0,312	Valid
	4	0,401	0,312	Valid
	5	0,669	0,312	Valid
	6	0,661	0,312	Valid
	7	0,756	0,312	Valid
	8	0,688	0,312	Valid
	9	0,736	0,312	Valid
	10	0,754	0,312	Valid
	11	0,757	0,312	Valid
	12	0,648	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	13	0,596	0,312	Valid
	14	0,710	0,312	Valid
	15	0,589	0,312	Valid
	16	0,831	0,312	Valid
	17	0,713	0,312	Valid
	18	0,667	0,312	Valid
	19	0,671	0,312	Valid
	20	0,658	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	21	0,829	0,312	Valid
	22	0,784	0,312	Valid
	23	0,751	0,312	Valid
	24	0,836	0,312	Valid
	25	0,782	0,312	Valid
	26	0,812	0,312	Valid
	27	0,463	0,312	Valid
	28	0,795	0,312	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa dari 28 pertanyaan pada kuesioner yang mencakup variabel Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), semua pertanyaan dinyatakan valid. Dengan sampel 40 responden, r tabel adalah 0,312 (dihitung dengan $df = 40 - 2 = 38$). Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan perhitungan, seluruh 28 pertanyaan memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $>0,60$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena $<0,60$. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	12

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) dapat dilihat bahwa ronnach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,839 > 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X₁) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel kedua yaitu Kedisiplinan Kerja (X₂) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,829 > 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X₂) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	8

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel minat menonton segment tonight versus (Y₂) seperti tabel 4.9 diatas bahwa cronbach's alpha sebesar 0,881 > 0,60. Bisa disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Y semuanya bisa dipercaya atau reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis dilakukan dengan SPSS 23.0 for Windows.

Uji t

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.987	4.380		1.367	.180
	Lingkungan Kerja	.441	.107	.622	4.142	.000
	Kedisiplinan Kerja	.163	.156	.157	1.044	.303

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis I (H1): Hasil analisis menunjukkan nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung 4,142 ($> t$ tabel 2,026), sehingga H1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis II (H2): Nilai Sig. 0,303 ($> 0,05$) dan t hitung 1,044 ($< t$ tabel 2,026), sehingga H2 ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.312	2	136.656	21.956	.000 ^b
	Residual	230.288	37	6.224		
	Total	503.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja

Pengujian Hipotesis III (H3): Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan F hitung 21,956 ($> F$ tabel 3,24), sehingga H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Diterminasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.518	2.49480

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,543, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 54,3%.

Interpretasi Hasil

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aikon Pratama Building Management, dengan nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung 4,142 ($> t$ tabel 2,026). Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan yang buruk mengurangi kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,303 ($> 0,05$) dan t hitung 1,044 ($< t$ tabel 2,026). Ini menunjukkan bahwa

meskipun kedisiplinan penting, tidak ada bukti langsung bahwa tingkat kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan dalam kasus ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan

Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan F hitung 21,956 ($> F$ tabel 3,24). Ini berarti bahwa kombinasi lingkungan kerja yang baik dan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aikon Pratama Building Management. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja, dukungan manajerial, dan kejelasan tugas berkontribusi positif terhadap kinerja. Sebaliknya, kedisiplinan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam studi ini. Meskipun kedisiplinan penting, tidak ditemukan bukti yang menunjukkan bahwa kedisiplinan memengaruhi kinerja secara langsung dalam konteks penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. 0.000 < 0.05 dan t hitung 4.142 $> t$ tabel 2.026.
2. Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. 0.303 > 0.05 dan t hitung 1.044 $< t$ tabel 2.026.
3. Secara simultan, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai Sig. 0.000 < 0.05 dan F hitung 21.956 $> F$ tabel 3.24.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2166-2172.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gerry, William & Ventje. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, Vol 4, No. 1, (<https://ejournal.unsrat.ac.id> , diakses 15 November 2023).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Ed 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol 1, No. 1.

- Kasmir.(2019).ManajemenSumberDayaManusiaTeoridanPraktik.PT.RajagrafindoPersada, Depok.
- Ronal D. S. & Hotllin S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *Jambura*, (Online), Vol 3, No. 1, (<https://ejurnal.ung.ac.id/> , diakses 25 November 2023).
- Sahat P. R. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Kebun Tobasari. *Methonomi*, (Online) Vol 3, No. 1, (<https://ejurnal.methodist.ac.id> , diakses 25 November 2023).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Kencana, Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni (2015) *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Yantika dkk (2018) *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 4 No. 2, Hal. 174-188