



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GFC Terpadu

Mutiara Dwinofita Sari ^{1*}, Henny Armaniah ²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : mutiaradns3@gmail.com , henny.nhd@bsi.ac.id

Abstract. *The work environment is all conditions or situations in the workplace that affect employees in carrying out their duties and responsibilities. Work discipline is the attitude and behavior of employees that shows compliance with the rules, policies, and procedures that have been set by the company or organization. This study aims to determine the extent to which the work environment and work discipline influence employee performance. This study uses a quantitative method, the sampling technique is to use the saturated method, where this study has 50 respondents, the data collection technique is carried out by observation and questionnaires. The results of the calculation of the t test where the sig value has a partial effect on X1 on Y is $0.000 < 0.05$ and the calculated t value is $4.597 > t$ table 1.679. So that the work environment has a significant effect on employee performance, then the calculation of the t test where the sig value has a partial effect on X2 on Y, The calculation results on the t sig test are $0.009 < 0.05$ and the calculated t value is $2.740 > t$ table 1.679. where the sig value has a partial effect on X2 on Y, then the calculation of the f sig test is $0.000 < 0.05$ and the calculated t value is $39.04 > t$ table 3.20 So, which means H3 is accepted, it can be concluded that the work environment X1 and work discipline X2 simultaneously or together have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Performance, Work Discipline, Work Environment*

Abstrak - Lingkungan kerja adalah segala kondisi atau situasi yang ada di tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sample adalah dengan menggunakan metode jenuh, yang dimana penelitian ini memiliki sebanyak 50 reponden, teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Hasil perhitungan pada uji t dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,597 > t_{tabel} 1,679$. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian perhitungan uji t dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X_2 terhadap Y, Hasil perhitungan pada uji t sig sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,740 > t_{tabel} 1,679$. dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X_2 terhadap Y, kemudian perhitungan uji f sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 39,04 > f_{tabel} 3,20$ Maka, yang artinya H_3 diterima dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja X_1 dan disiplin kerja X_2 secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Kinerja dipahami sebagai hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya. kinerja adalah sejauh mana seseorang atau suatu organisasi dapat

menjalankan tugas, mencapai tujuan, dan memenuhi standar atau harapan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk lingkungan kerja dan disiplin kerja. Setiap aspek tempat kerja memiliki dampak pada lingkungan kerja kinerja, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup faktor fisik, tetapi juga faktor psikososial dan budaya sesuatu yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kedisiplinan dalam sebuah perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan demi kemajuan suatu perusahaan sehingga dapat tercapainya target yang di inginkan, disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, prosedur, atau standar yang telah ditetapkan, serta kemampuan untuk mengatur diri sendiri agar dapat mencapai tujuan tertentu dengan konsisten. Disiplin bukan hanya soal mematuhi peraturan eksternal, tetapi juga tentang pengendalian diri, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap tugas atau kewajiban yang ada.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sofyandi dalam jurnal (Moyau et al., 2021) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari factor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman Disiplin merupakan “sikap dan perilaku pegawai/karyawan sehingga para pegawai/karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai/karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya” (Khaeruman et al., 2021)

Kinerja

Menurut Hasibuan mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Khaeruman et al., 2021)

3. METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non probability, Non probability sampling adalah “Teknik sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. (Asari et al., 2023) Dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, menurut Sugiyono dalam (Dwi Saputri et al., 2021) ”Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. karna jumlah seluruh karyawan pada PT GFC Terpadu adalah 50 karyawan maka dapat menggunakan teori Menurut Arikunto dalam (Dwi & Sonny, 2021) ”jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan”. Atas dasar teori tersebut maka peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 50 karyawan dari PT GFC Terpadu, dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Data

Hasil uji validitas:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X₁)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	P1	0.428	0,2816	Valid
	P2	0.541	0,2816	Valid
	P3	0.669	0,2816	Valid
	P4	0.507	0,2816	Valid
	P5	0.711	0,2816	Valid
	P6	0.546	0,2816	Valid
	P7	0.653	0,2816	Valid
	P8	0.341	0,2816	Valid
	P9	0.600	0,2816	Valid
	P10	0.582	0,2816	Valid
	P11	0.642	0,2816	Valid
	P12	0.451	0,2816	Valid
	P13	0.769	0,2816	Valid
	P14	0.512	0,2816	Valid
	P15	0.537	0,2816	Valid
	P16	0.438	0,2816	Valid

	P17	0.441	0,2816	Valid
	P18	0.564	0,2816	Valid
	P19	0.650	0,2816	Valid
	P20	0.615	0,2816	Valid
	P21	0.602	0,2816	Valid
	P22	0.705	0,2816	Valid
	P23	0.522	0,2816	Valid
	P24	0.648	0,2816	Valid
	P25	0.640	0,2816	Valid
	P26	0.373	0,2816	Valid
	P27	0.498	0,2816	Valid
	P28	0.606	0,2816	Valid

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

hasil uji validitas dapat dilihat bahwa pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid. Karena nilai r hitung > r table, hal ini berarti seluruh item pernyataan layak untuk digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas disiplin kerja (X₂)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	P1	0.402	0,2816	Valid
	P2	0.370	0,2816	Valid
	P3	0.329	0,2816	Valid
	P4	0.357	0,2816	Valid
	P5	0.339	0,2816	Valid
	P6	0.657	0,2816	Valid
	P7	0.361	0,2816	Valid
	P8	0.409	0,2816	Valid
	P9	0.519	0,2816	Valid
	P10	0.515	0,2816	Valid
	P11	0.616	0,2816	Valid
	P12	0.465	0,2816	Valid
	P13	0.415	0,2816	Valid
	P14	0.376	0,2816	Valid
	P15	0.317	0,2816	Valid
	P16	0.394	0,2816	valid

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

hasil uji validitas dapat dilihat bahwa pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X₂) dinyatakan valid. Karena nilai r hitung > r table, hal ini berarti seluruh item pernyataan layak untuk digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja (Y)	P1	0.523	0,2816	Valid
	P2	0.425	0,2816	Valid
	P3	0.580	0,2816	Valid
	P4	0.294	0,2816	Valid
	P5	0.512	0,2816	Valid
	P6	0.688	0,2816	Valid
	P7	0.597	0,2816	Valid
	P8	0.621	0,2816	Valid
	P9	0.664	0,2816	Valid
	P10	0.641	0,2816	Valid
	P11	0.651	0,2816	Valid
	P12	0.348	0,2816	Valid
	P13	0.584	0,2816	Valid
	P14	0.505	0,2816	Valid
	P15	0.369	0,2816	Valid
	P16	0.444	0,2816	Valid

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

hasil uji validitas dapat dilihat bahwa pernyataan dari variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid. Karena nilai r hitung $>$ r table, hal ini berarti seluruh item pernyataan layak untuk digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,916	0,060	Reliabel
Disiplin Kerja	0,693	0,060	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,830	0,060	Reliabel

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,916, variabel disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,693 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,830 dimana angka tersebut $>$ 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel maka penelitian ini dapat dikatakan layak sebagai alat ukur dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

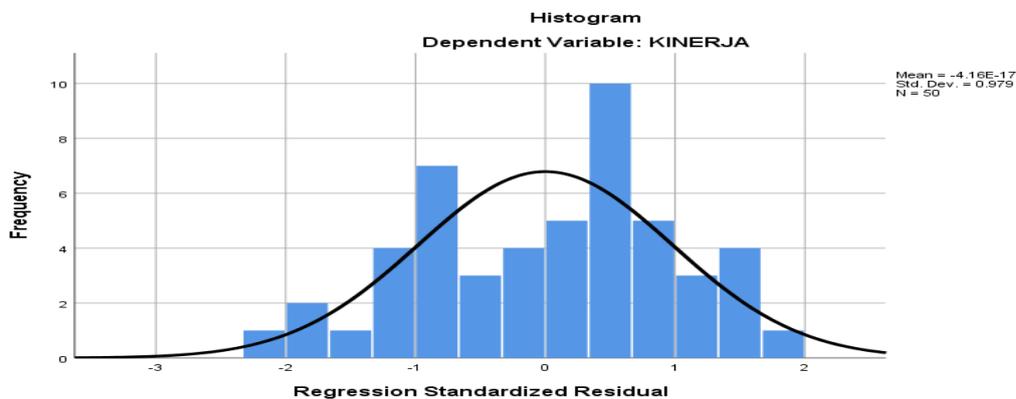
hasil uji Kolmogorov-smirnov pada uji normalitas:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,08387787
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,087
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,094
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.		

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas data tersebut, bahwa nilai signifikan yang didapatkan dalam uji normalitas yaitu 0,200 artinya nilai uji normalitas lebih besar daripada nilai Sig. 0,05. Dengan ini dapat dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

histogram pada uji normalitas



Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Gambar 1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas, bahwa pada grafik ini berbentuk lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng dan tidak condong ke kiri ataupun ke kanan yang berarti data dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,323	7,254		1,975	0,054		
	LINGKUNGAN KERJA	0,251	0,055	0,541	4,597	0,000	0,577	1,734
	DISIPLIN KERJA	0,368	0,134	0,323	2,740	0,009	0,577	1,734

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, bahwa dari data yang diketahui nilai toleransi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan disiplin Kerja (X2) adalah 0,577 > 0,1 dan pada nilai VIF 1,734 < 10,00. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain variable bebas tidak saling mempengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,121	3,918		1,307	0,198
	LINGKUNGAN KERJA	0,001	0,029	0,005	0,028	0,977
	DISIPLIN KERJA	-0,038	0,073	-0,099	-0,518	0,607

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa dari variabel lingkungan Kerja (X1) dan disiplin Kerja (X2) terdapat nilai dari kedua variable tersebut adalah 0,977 dan 0.607, yang dimana 0,977 dan 0,607 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi heterokedasititas terhadap variabel dependen.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,323	7,254		1,975	0,054
	LINGKUNGAN KERJA	0,251	0,055	0,541	4,597	0,000
	DISIPLIN KERJA	0,368	0,134	0,323	2,740	0,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Dari hasil uji analisa regresi berganda, dapat dilihat bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,251 menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,251 atau 25,1%, dan sebaliknya, jika lingkungan kerja turun satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,251 atau 25,1%. Sementara itu, nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,368 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,368 atau 36,8%, dan jika disiplin kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,368 atau 36,8%. Selain itu, hasil analisa regresi berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,323, yang berarti jika lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 14,323.

Uji Hipotesis

a. Hasil uji parsial (uji t) :

Tabel 9 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,323	7,254		1,975	0,054
	LINGKUNGAN KERJA	0,251	0,055	0,541	4,597	0,000
	DISIPLIN KERJA	0,368	0,134	0,323	2,740	0,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Untuk dapat mengetahui seberapa besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen berikut ini penjelasannya:

Ha1: uji hipotesis variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,597 > 1,679$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT GFC Terpadu. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ha2: uji hipotesis variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,740 > 1,679$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$) Hal tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT GFC Terpadu Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji simultan (uji f):

Tabel 10 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	774,175	2	387,088	39,041	.000 ^b
	Residual	466,005	47	9,915		
	Total	1240,180	49			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

H_3 lingkungan Kerja dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT GFC Terpadu Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji statistik f diperoleh t_{hitung} sebesar 39,041. Dilihat dari t_{tabel} maka nilai t_{tabel} sebesar 3.20. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $39,04 > 3.20$, dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini variabel lingkungan Kerja (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

hasil uji koefisien determinasi parsial X_1 terhadap Y

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	0,564	0,555	3,356
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Dari hasil table diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square dari lingkungan kerja adalah sebesar 0,564 atau 56,4%, artinya sebesar 56,4% dterhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 43,6% (100% - 56,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

hasil uji koefisien determinasi parsial X2 Terhadap Y

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	0,455	0,444	3,752
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Dari hasil table diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square dari disiplin kerja adalah sebesar 0,455 atau 45,5% artinya sebesar 45,5% dterhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 54,5% (100% - 45,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

hasil uji koefisien determinasi X1, Dan X2 terhadap Y

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	0,624	0,608	3,149
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA				

Sumber: Hasil Analisa Penelitian Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai R Square dari kinerja adalah sebesar 0,624 atau 62,4%, dari nilai lingkungan Kerja (X1) dan disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 37,6% (100% - 62,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT GFC Terpadu. Hal ini terlihat dari hasil uji T dengan nilai sebesar 4,597 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai R-squared lingkungan kerja sebesar 0,564 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 56,4% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji T dengan nilai t hitung sebesar 2,740 dan nilai

signifikansi $0,009 < 0,05$, yang kembali menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai R-squared disiplin kerja sebesar 0,455 berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 45,5% terhadap kinerja karyawan, dengan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Lebih lanjut, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT GFC Terpadu. Hal ini ditunjukkan melalui nilai uji F, di mana nilai F hitung sebesar 39,041 lebih besar dari F tabel 3,20, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R-squared sebesar 0,624 menunjukkan bahwa sebesar 62,4% variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di PT GFC Terpadu, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan, baik secara individu maupun bersama-sama, terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa saran yang dapat disampaikan. Pertama, bagi perusahaan, hasil survei ini dapat menjadi referensi dalam meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin karyawan. Perusahaan diharapkan dapat menyediakan fasilitas yang lebih memadai, seperti meja dan kursi kerja yang nyaman serta fasilitas lain yang menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan disiplin kerja dengan menerapkan kebijakan tegas, seperti memberikan sanksi bagi karyawan yang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Kedua, bagi peneliti masa depan, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam memilih model dan tema penelitian yang relevan. Penelitian lanjutan dapat membandingkan berbagai perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang membedakan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini telah memberikan temuan yang berharga, masih terdapat ruang bagi peneliti berikutnya untuk memperluas dan menyempurnakan kajian ini. Ketiga, bagi peneliti yang tertarik untuk mendalami lebih lanjut, disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mendukung lingkungan kerja dan disiplin kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afrianti, F. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada satuan Sabhara di Polres Solok Selatan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 128.
- Aini, S. A., Wijyantini, B., & Rusdiyanto, R. (2022). Pengaruh persepsi kemudahan dan persepsi fitur layanan Islami terhadap keputusan nasabah menggunakan mobile

- banking Bank Syariah Indonesia Cabang Jember. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 493–503.
- Alghifari, A. Y., & Rahayu, T. S. M. (2021). Pengaruh diskon, kualitas website, persepsi risiko, dan kepercayaan terhadap keputusan pembelian pada online shop Shopee. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 223–236.
- Angelina, I. I., Valencia, S., & Oktaviani, K. (2024). Pengaruh kenaikan harga produk di KFC & McD terhadap keputusan pembelian konsumen di Kota Palembang. *Seminar & Call for Economic Paper (SCPE) UKMC 2024*, 3(1), 25–36.
- Ardianysah, M. W., Roepajadi, J., & Wahjuni, E. S. (2022). Pengembangan aplikasi (GSM) berbasis Android dalam pemahaman. *Jurnal Teknologi*, 5(2), 86–92.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*, 6(1), 38–49.
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, L., Litamahputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, S., Syukrilla, W. A., & Sukwika, N. S. M. T. (2023). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*.
- Ayu, M., Mustika, C., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2023). Pengaruh customer experience dan variasi produk. *Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2, 35–46.
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIM*, 2022–2023.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Eviani, I., & Hidayat, Y. R. (2021). Pengaruh sistem pelacakan online dan ketepatan waktu pengiriman terhadap kepuasan pelanggan (Studi kasus J&T Express Kota Baru Bekasi). *Jurnal Manajemen Logistik*, 1(1), 11–19.
- Febrieta, D. F. Y. (2023). Statistika dasar untuk pemula. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ghadani, A., Muhar, A. M., & Sari, A. I. (2022). Pengaruh brand ambassador dan brand image terhadap keputusan pembelian di Shopee dengan mediasi brand awareness. *Insight Management Journal*, 2(3), 110–118.
- Haryono, E., Slamet, M., & Septian, D. (2023). *Statistika SPSS 28*. PT Elexmedia Komputindo.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah*, 1(3), 2.

- Khaeruman, M., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Y., Aisyah, H. H., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Khaeruman et al.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Mamonto, F., Tumbuan, M., & Rogi, H. (2021). Analisis faktor-faktor bauran pemasaran (4P) terhadap keputusan pembelian pada Rumah Makan Podomoro Poigar di era normal baru. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 110–121.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. Dirgahayu, 1(10), 1–208.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Nurjanah, M. (2022). Integrasi nilai-nilai Islam dalam pembelajaran matematika di Madrasah Ibtidaiyyah. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 13(2), 38–45. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v13i2.741>
- Panggabean, E., & Sagala, J. R. (2021). Analisa perbandingan metode jaringan syaraf tiruan dengan metode sistem pendukung keputusan untuk penerimaan tenaga kerja. *Jurnal Media Informatika*, 2(2), 41–44.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
- 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).
- Theo, L. (2022). Pengaruh promosi penjualan terhadap keputusan pembelian pakaian di media sosial Facebook. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). Pemanfaatan teknologi augmented reality dengan metode multiple marker pada pengenalan komponen komputer. *Jurnal Informatika dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 3(3), 278–285.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 29(2).
- Zubedi, F., Aliu, M. A., Rahim, Y., & Oroh, F. A. (2021). *Jambura Journal of Probability and Statistics*, 2(1), 86–95.