p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493

**Jurnal Disrupsi Bisnis**, Vol.7, No.3, Mei 2024 (583-590)

http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan**

**Diana Azwina1\*, Putri Indah Mei Lestari2, Piola3**

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang

dosen01741@unpam.ac.id\*, ptriindahmei27@gmail.com

Received 29 Mei 2024 **|** Revised 5 Juni 2024 **|** Accepted 07 Juni 2024

\*Korespondensi Penulis

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara persial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Origin WiraCipta Lestari. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 62 orang. Teknik analisis dan uji data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji determinasi, uji korelasi serta uji hipotesis. Hasil uji parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dengan nilai thitung > t tabel atau (5,264 >2,000) dan diperkuat dengan nilai ρ value 0,000 < 0,050. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil nilai t hitung > t tabel sebesar (5,823 >2,000). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value 0,000 < 0,050, Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Origin WiraCipta Lestari dengan nilai F hitung > F tabel atau sebesar (19,164>2,761), dan ρ value 0,000 < 0,050.

**Kata Kunci:**  Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

***Abstract***

*The purpose of this study is to determine the influence of the work environment and work discipline persely and simultaneously on employee performance at PT. Origin WiraCipta Lestari. The method used is quantitative. The study population numbered 62 people. Analysis techniques and data tests include validity tests and reliability tests, classical assumption tests, linear regression tests, determination tests, correlation tests and hypothesis tests. The results of the partial test of the work environment have a significant effect on employee performance with a calculated value of > t table or (5.264 >2.000) and reinforced with a value of ρ value 0.000 < 0.050. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance and the results of the t-value of the t-count > table of (5,823 >2,000). This is also reinforced by the ρ value of 0.000 < 0.050, simultaneously the work environment and work discipline on employee performance at PT Origin WiraCipta Lestari with an F value calculated > F table or (19.164>2.761), and ρ value 0.000 < 0.050.*

***Keywords:*** *Work Environment; Work Dicipline; Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menunjukan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapain tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Oleh karena itu, memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia saat ini salah satunya upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan suatu perusahaan hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah 2 asset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang dibawa dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin uangdan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerjasama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut Kasmir (2017:192) “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar dilokasi tempat kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu dan memberikan motivasi untuk berkerja, maka akan membawa pengaruh tehadap kinerja karyawan dalam berkerja”.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja yaitu disiplin kerja, Menurut Hasibuan (2018:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.” Menurut Sutrisno (2018:89) Mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari hasil observasi ke PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan terdapat masalah mengenai kinerja karyawan. Berikut data mengenai kinerja karyawan yang terdapat pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan.

**Tabel 1.** Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan Tahun 2019-2021

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur Penilaian** | **2019 (%)** | **2020(%)** | **2021(%)** |
| 1 | Kualitas kerja | 80 | 82 | 80 |
| 2 | Tanggung jawab | 80 | 77 | 80 |
| 3 | Disiplin kerja | 77 | 75 | 70 |
| 4 | Kerjasama | 84 | 80 | 82 |
| 5 | Komunikasi | 85 | 82 | 80 |
| **Rata-rata nilai pertahun (%)** | **82,2** | **79,2** | **78,4** |
| **Rata-rata nilai dalam 3 tahun** |  | **79,9** |  |

Sumber*:* PT Origin Wiracipta Jakarta Selaran, 2023

Keterangan:

91 – 100 : Sangat Baik

80 - 90 : Baik

70 - 79 : Cukup

61 – 69 : Buruk

Dari tabel 1. dapat kita lihat masalah yang terjadi di PT Origin wiricipta Lestari Jakarta Selatan mengalami penurunan kinerja karyawan dari tahun ketahun, pada tahun 2019 dengan rata-rata nilai 82,2% mengalami penurunan sebesar 3% pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 79,2% dan mengalami penurunan lagi pada tahun 2021 sebesar 0,8% dengan nilai rata-rata 78,4%. Dari data tersebut dapat diketahui persentase perolehan penilaian kinerja yang dilakukan pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan pada tahun 2019-2021 yaitu sebesar 79,9% halini menunjukan penurunan kinerja setiap tahunya sehingga kinerja karyawan pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan belum dapat memenuhi kinerja yang ditentukan perusahaan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan,diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

**Tabel 2.** Fasilitas Lingkungan Kerja di PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan Pada Tahun 2021

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Kondisi** | **Keterangan** |
| 1 | Penerangan cahaya ditempat kerja | Baik | Penerangan yang ada pada lokasi penelitian baik karena tidak ada kurangnya penerangan |
| 2 | Temperatur atau suhu udara ditempat kerja | Baik | Temperatur atau suhu udara ditempat kerja tidak ada yang kurang |
| 3 | Keamanan ditempat kerja | Tidak Baik | Keamanan ditempat kerja sekarang kurang aman |
| 4 | Bau-bauan ditempat kerja | Tidak Baik | Karyawan tidak nyaman adanya bau sampah |
| 5 | Kebisingan ditempat kerja | Tidak Baik | Karyawan merasa tidak aman karna ada tidak nyaman |

Sumber: PT Origin Wiracipta Jakarta Selatan, 2023

Keterangan:

Baik = Fasilitas masih layak digunakan

Kurang Baik = Fasilitas kurang layak digunakan

Berdasarkan tabel 2. PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti keamanan di tempat kerja,bau-bauan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, maka dapat dilihat bahwa beberapa fasilitas ataupun lingkungan kerja yang ada di PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan masih belum tercukupi dengan baik.

**Tabel 3.** Daftar Absensi Karyawan di PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan pada Tahun 2019-2021

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** | **Keterangan** |  |  | **Total** | **Presentase (%)** |
| **Alpa****(orang)** | **Sakit****(orang)** | **Izin****(orang)** | **Cuti****(orang)** |
| 2019 | 63 | 12 | 14 | 10 | 11 | 47 | 81% |
| 2020 | 62 | 18 | 15 | 11 | 14 | 58 | 87,9% |
| 2021 | 62 | 19 | 17 | 12 | 18 | 66 | 87,8% |

**Sumber:** PT Origin WIracipta Lestari Jakarta Selatan, 2023

Berdasarkan tabel 3. menunjukan jumlah karyawan tahun 2019 sebanyak 63 karyawan dengan total 47 absensi.kemudian pada tahun 2020 menunjukan jumlah karyawan sebanyak 62 karyawan dengan total 58 absensi dan pada tahun 2021 menunjukan jumlah karyawan sebanyak 62 orang dengan total 66 absensi dan total absensi karyawan selama 3 tahun sebanyak 171 absensi. Sehingga dapat disimpulkan pada tahun 2019 dengan nilai rata-rata 81% mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 6,9% dengan nilai rata-rata 87,9% dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2021 sebesar 0,1% dengan 8 nilai rata-rata 87,8%. Daftar kehadiran karyawan selama3 tahun terakhir pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan mengalami kenaikan terutama dalam keterangan alpa sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan menerapkan sanksi-sanksi kepada karyawan-karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan, untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang telah dibuat pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan.

Hal ini sejalan dengan fenomena diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan.

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dan bersifat asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Origin Wiracipta Lestari, yaang beralamat di Ruko Komplek Golden Plaza D’Best Fatmawati, Lottemart no 12a Blok E, Jl. RS. Fatmawati Raya, RT. 8/RW. 6,Gandaria, Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Jakarta 12420. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah data dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah sebanyak karyawan pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan sebanyak 62 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji vaiditas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.

**HASIL dan PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Jumlah data (n) = 62, maka r table 0,250.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2019:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan instrumen dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbatch Alpha | Standar Cronbatch Alpha | Keputusan |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.740 | 0.600 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.868 | 0.600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.859 | 0.600 | Reliabel |

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* α > 0.050.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 62 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.40284803 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| Positive | .087 |
| Negative | -.086 |
| Test Statistic | .087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,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:* Data diolah, 2023

 Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-semirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolonieritas

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | Vif |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Lingkungan | .469 | 2.134 |
| Disiplin | .469 | 2.134 |

*Sumber :* Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Lingkungan kerja sebesar 0,469 dan Disiplin Kerja sebesar 0,469 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 2.134 serta Disiplin kerja sebesar 2,134 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual.* Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 4.560 | 1.430 |  | 3.188 | .002 |
| LINGKUNGAN | -.014 | .096 | -.026 | -.142 | **.888** |
| DISIPLIN | -.073 | .058 | -.231 | -1.257 | **.214** |
| a. Dependent Variable: RES2 |

*Sumber :* Data diolah, 2023

Berdasarkan uji glejser didapat nilai signifikan untuk lingkungan kerja sebesar 0,888 > 0,05 dan nilai signifikan untuk disiplin kerja sebesar 0,214 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

 Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel atau variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 8.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | **6.877** | 2.274 |  | 3.024 | .004 |
| Lingkungan | **.272** | .152 | .265 | 1.787 | .079 |
| Disiplin | **.255** | .093 | .408 | 2.755 | .008 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber:* Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 6,877 + 0,272 X1 + 0,255 X2**.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,877 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan Disisplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,877 *point*.
2. Nilai lingkungan kerja (X1) 0,272 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,272 *point*.
3. Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,255 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,255 *point*.

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | **.628a** | .394 | .373 | 2.443 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber :* Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,628 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Uji Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Lingkuangan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 10.** Hasil Uji Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .628a | **.394** | .373 | 2.443 |
| a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN |
| b. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber :* Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh nilai *R-squere* ( koefisien determinasi) sebesar 0,394 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,4% sedangkan sisanya 60,6% di pengaruhi oleh faktor lain.

**Uji F**

 Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai *F hitung* dengan *F tabel.*

**Tabel 11.** Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square |  F | Sig. |
| 1 | Regression | 228.854 | 2 | 114.427 | **19.169** | .000b |
| Residual | 352.194 | 59 | 5.969 |  |  |
| Total | 581.048 | 61 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA |
| b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN |

*Sumber :*Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F hitung* > F *tabel* atau (19,169 > 2,761), hal ini juga diperkuat dengan *ρ value* < *Sig*.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Origin Wiracipta Lestari di Jakarta Selatan.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 9,591 + 0.577 X1, koefisien korelasi sebesar 0,562 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,316 atau sebesar 31,6% sedangkan sisanya 68,4% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (5,264 > 2,000). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan paa PT. Origin Wiracipta Lestari.

**Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 8,071 + 0,376 X2, koefisien korelasi sebesar 0,601 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,361 atau sebesar 36,1% sedangkan sisanya 63,9% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,823 > 2,000) Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan paa PT. Origin Wiracipta Lestari.

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan Y = 6,877 + 0,272 X1 + 0,255 X2. Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,628 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 0,394 atau 39,4% sedangkan sisanya 60,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *F hitung* > *Ftabel* atau (19,164 > 2,761). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Origin Wiracipta Lestari di Jakarta Selatan.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawam Pada PT Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori,Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

Edison, Anwar, & Komaryah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alphabeta

Hasibuan, M, S, P. (2017). 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Hasibuan,M, S, P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revis.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori* dan *Prakatik*. Jakarta: Rajawali Pres

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara, A, A, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Jakarta

Mangkunegara, A, A, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Nitisemito, A. S. (2018).*Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 8.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Sinambela., Lijian., Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusi, Jakarta* Penerbit: PT Bumi Aksara

Sutrisno, E (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Edisi pertama, Penerbit Kencana

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.*Bandung: CV Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama

A Husain Bachtiar. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.

Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro. In *DISRUPSI BISNIS* (Vol. 1, Issue 1).

Fadli, Roni, and Hasanudin Hasanudin. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur’ani Ciputat.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(1):70

Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *1*(1), 101.

Mulyadi. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *Jurnal Ilmiah, Mnajemen Sumber Daya Manusiqa*, *2*(1), 122–140.

Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Jurnal Ekonomi Perkotaan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(1), 110–122.

Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Ilmiah Semarak*, *3*(2), 1–11.

Rajak, Muhammad Abdul. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, *4*(3), 261.

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *1*(2), 1–24.

Suraya, A., & Juni. (2020). KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 9, No.1, Juni 2021. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, *8*(1), 28–35.

Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(2), 179.

Dita Sylvi Diniarti, *Skripsi 2021*. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. Inkabiz Indonesiadi Tangerang Selatan”, Universitas Pamulang.

Dwi Prasetya, *Skripsi 2020.* " Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Safaat Jaya Di Bogor-Jawa Barat", Universitas Pamulang.

Firda Muliasari, *Skripsi 2022.* "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Jakarta 2", Universitas Pamulang.

Muhamad Juliandri, *Skripsi 2022.* “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Pristama Kebayoran Lama”, Universitas Pamulang.

Noviana, Putri & Azwina, Diana. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis,Vol. 6, No.4, Juli 2023 (451-456)

Nikita, Okta & Azwina, Diana. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Arga Cemerlang, *jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. Vol 1, No 1 (2021) Maret- Juni.