

Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Clipan Finance Indonesia Jakarta

Fadjri Zam Zani^{1*}, Rani²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: zamzanifadjri@gmail.com

Submit: 23-09-2024 | Revisi : 26-10-2024 | Terima : 09-11-2024 | Terbit online: 03-05-2025

Abstrak - Sumber daya manusia merupakan asset krusial yang menentukan keberhasilan organisasi. Kemampuan Perusahaan dalam mengoptimalkan potensi serta kinerja karyawan akan memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan. Dua faktor utama yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian yang cukup dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. Metode analisis linear berganda digunakan dengan 35 karyawan sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.645 dengan nilai t-tabel 2.037 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.267 dengan nilai t-tabel 2.037 dan signifikansi $0,030 < 0,05$ secara simultan, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai Fhitung sebesar 37.805 yang lebih besar dari nilai Ftabel 3.295 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - Human resources are important assets that determine the success of the organization. The company's ability to optimize employee potential and performance will provide a significant competitive advantage. Two main factors that play a major role in improving employee performance are work environment conditions and the level of work discipline. Therefore, these two factors need to receive sufficient attention in an effort to improve employee performance. This study aims to examine the positive and significant influence, both partially and simultaneously, between work environment and work discipline on employee performance of PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. The multiple linear analysis method was used with 35 employees as the research sample. The results showed that work environment and work discipline individually have a positive and significant effect on employee performance. Specifically, the work environment variable has a t-count value of 3.645 with a t-table value of 2.037 and a significance of $0.001 < 0.05$. The work discipline variable has a t-count value of 2.267 with a t-table value of 2.037 and a significance of $0.030 < 0.05$ simultaneously the work environment variable and work discipline have an F-count value of 37.805 which is greater than the F-table value of 3.295 with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan organisasi. Perusahaan yang mampu memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan akan meraih keunggulan kompetitif. Pengelolaan SDM menjadi prioritas bagi banyak organisasi untuk mencapai tujuan strategis, terutama pada sektor bisnis yang sangat kompetitif seperti PT Clipan Finance Indonesia, perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kinerja yang tinggi membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efisien. Menurut (Madyoningrum & Azizah, 2022), kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau tim memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Adapun opini menurut (Syarief et al., 2022), kinerja merujuk terhadap hasil kerja karyawan, dari perspektif kualitas dan kuantitas output yang didapatkan selama menjalankan tugasnya. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan indikator utama bagi sebuah perusahaan, tetapi banyak organisasi, termasuk PT Clipan Finance, menghadapi tantangan dalam hal ini.

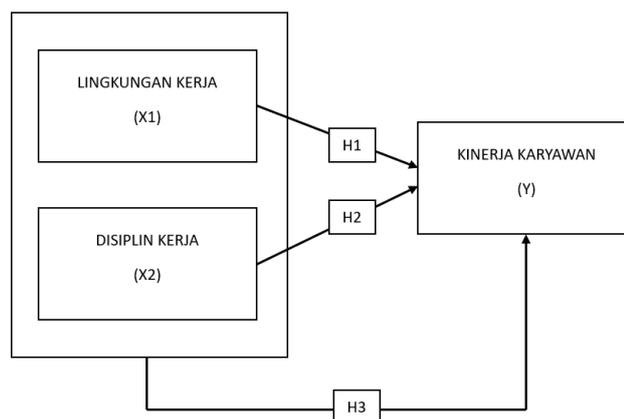


Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut (Dewi et al., 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada semua peralatan, material, serta kondisi di tempat kerja, termasuk metode kerja dan struktur organisasi baik individual ataupun kelompok Sadarmayanti dalam (Agustriani et al., 2022). Disiplin kerja yang baik juga berkontribusi terhadap efisiensi dan kualitas. (Rosadi et al., 2023), menekankan pentingnya disiplin dalam menciptakan tatanan yang kondusif di dalam perusahaan.

Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menetapkan peraturan disiplin yang jelas agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Disiplin yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Cahyanti et al., 2023). Secara keseluruhan, hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sangat kompleks dan saling terkait. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung dan menegakkan disiplin yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan strategis yang diinginkan.

Penelitian ini akan melakukan eksplorasi terhadap hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Clipan Finance Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang terstruktur. Dengan demikian, keduanya berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini, disajikan dalam gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan : H1= Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) , H2 = Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H3 = Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara statistik guna menjawab pertanyaan penelitian. Metode kuantitatif, menurut Siyoto & Sodik (Hardani et al., 2020), merupakan pendekatan ilmiah yang terstruktur dan sistematis, bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh berbagai bagian dan keterkaitannya. Pendekatan ini memfokuskan pada pembentukan serta penerapan model matematis, teori, dan hipotesis yang relevan dengan gejala yang diamati, dengan pengukuran sebagai elemen kunci dalam proses penelitian.

Salah satu metode untuk mendapatkan informasi dilapangan dengan melalui pengumpulan data menggunakan instrumen. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data penelitian yang akan digunakan:

1. Metode Observasi
Mengamati langsung fenomena, situasi, atau kondisi di PT Clipan Finance Indonesia, sesuai dengan penjelasan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016), Observasi membantu peneliti memahami bagaimana wawancara dilakukan dan mengidentifikasi aspek-aspek utama yang menjadi objek kajian.
2. Wawancara
Mengumpulkan informasi melalui wawancara langsung dengan terstruktur antara penulis dan narasumber, dengan menggunakan daftar pertanyaan. Tujuan dari wawancara untuk mengonversi data menjadi informasi yang disampaikan secara langsung oleh subjek penelitian di lapangan.
3. Kuesioner
Kuesioner yang berfungsi sebagai metode pengumpulan data tidak langsung, diseberkan kepada 35 responden. Kuesioner ini menggunakan skala likert untuk menilai pendapat dan persepsi responden dengan memberikan skor pada setiap instrumen, sebagai mana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019).

Tabel 1. Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana sebagian populasi karyawan PT Clipan Finance Indonesia Jakarta yang berjumlah 35 orang dijadikan sebagai sampel. Pemilihan 35 responden dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu, seperti status karyawan, lama berkerja, serta mencakup beberapa divisi. Teknik ini diterapkan mengingat populasi yang relatif kecil. Data dari observasi, wawancara, dan kuesioner kemudian dikumpulkan dan dianalisis secara statistik. Proses ini bertujuan untuk mengevaluasi perilaku, pendapat, dan persepsi karyawan serta menguji hipotesis yang relevan dengan model matematis dan teori yang diterapkan. Penjelasan ini memastikan bahwa penelitian dilakukan secara sistematis dan ilmiah, sesuai dengan prinsip metode kuantitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020), validitas merupakan penilaian yang memperlihatkan keabsahan sebuah instrumen penelitian. Signifikansi uji validitas ditentukan dengan membandingkan koefisien korelasi yang dihitung (r) terhadap nilai kritis r dari tabel referensi, berdasarkan derajat kebebasan (df). Derajat kebebasan dihitung dengan rumus $df = n - 2$, di mana n jumlah responden. Dengan melibatkan 35 responden, derajat kebebasan yang diperoleh adalah $df = 35 - 2 = 33$, dan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0.05$). Hasil uji validitas menunjukkan seberapa baik setiap variabel dalam kuesioner dapat mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,762	0,3338	Valid
	X1.2	0,540	0,3338	
	X1.3	0,703	0,3338	
	X1.4	0,640	0,3338	
	X1.5	0,396	0,3338	
	X1.6	0,593	0,3338	
	X1.7	0,529	0,3338	
	X1.8	0,586	0,3338	
	X1.9	0,518	0,3338	
	X1.10	0,511	0,3338	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,790	0,3338	Valid
	X2.2	0,522	0,3338	
	X2.3	0,644	0,3338	
	X2.4	0,683	0,3338	
	X2.5	0,552	0,3338	
	X2.6	0,653	0,3338	
	X2.7	0,354	0,3338	
	X2.8	0,361	0,3338	
	X2.9	0,523	0,3338	
	X2.10	0,436	0,3338	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,531	0,3338	Valid
	Y.2	0,571	0,3338	
	Y.3	0,621	0,3338	
	Y.4	0,609	0,3338	
	Y.5	0,383	0,3338	
	Y.6	0,446	0,3338	
	Y.7	0,526	0,3338	
	Y.8	0,529	0,3338	
	Y.9	0,482	0,3338	
	Y.10	0,409	0,3338	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 2 temuan uji validitas dapat diartikan sebagai berikut: Item-item yang terkait dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan korelasi signifikan, di mana nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item tersebut memenuhi kriteria validitas. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa data yang diperoleh dari item-item tersebut dapat dianggap valid

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan dalam menilai kualitas item pernyataan pada sebuah instrumen. Mengidentifikasi serta menghapus item pernyataan yang tidak konsisten atau tidak sesuai membantu meningkatkan reliabilitas keseluruhan instrumen untuk setiap variabel. Ketika koefisien Cronbach's Alpha $>$ 0,60, maka instrumen penelitian dianggap reliabel (Paramita, 2015).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,780	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,747	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,688	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

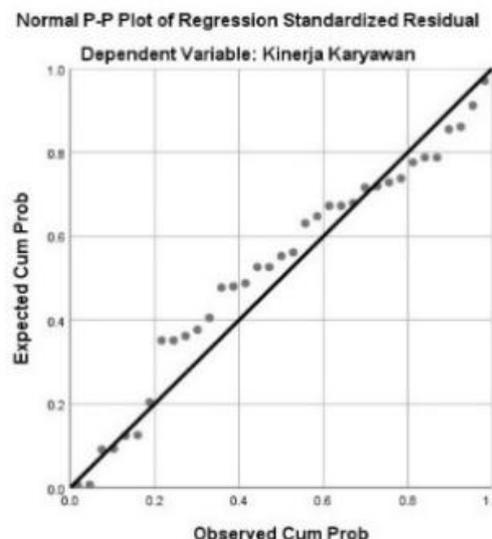
Dengan melihat tabel 3 terlihat nilai Cronbach Alpha pada ketiga variabel, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, semuanya melebihi 0,60. Ini mengindikasikan bahwa instrument kuesioner untuk ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mempunyai tujuan dalam menetapkan bahwa model regresi yang akan di analisis mencukupi persyaratan yang dibutuhkan, sehingga menghasilkan hasil yang valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar (Mardiatmoko, 2020).

3.4. Uji Normalitas

Dalam menerapkan uji normalitas perlu dilakukan analisis terhadap distribusi residual dari regresi. Supaya data diklasifikasikan sebagai terdistribusi normal, nilai-p yang diperoleh dari uji normalitas harus melebihi 0,05 (Sahir, 2021). Dalam penelitian ini mengaplikasikan metode uji normalitas meliputi P-Plot, serta Kolmogorov-Smirnov. Gambar 2 adalah grafik uji normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Dari hasil Gambar 2. Normal Probability Plot melalui grafik normal P-P Plot dari regresi dengan standardized residual di atas, digambarkan sebaran plot sesuai garis 45o derajat. Ini menyatakan distribusi data residu adalah normal.

Berdasarkan hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, test yang ditunjukkan pada table 4, nilai signifikansi (*Asymp, Sig 2-tailed*) bernilai 0,53 $>$ 0,05 ini mengindikasikan data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	216.747.853
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.091
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053c
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

3.5. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi, padahal seharusnya variabel-variabel ini tidak saling berkorelasi (Paramita, 2015). Keberadaan multikolinearitas dapat menyulitkan estimasi yang akurat. Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. VIF, yang mengukur inflasi varians, meningkat seiring dengan mendekatnya nilai $R^2 =$ satu, menunjukkan adanya kolinearitas di antara variabel independen. Nilai VIF yang sangat tinggi, terutama jika melebihi 10, menandakan adanya multikolinearitas yang signifikan.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.411	2.431
	Disiplin Kerja	.411	2.431

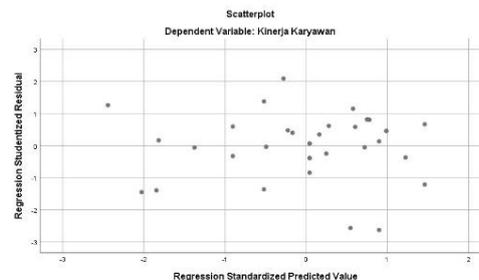
a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Hasil yang diperoleh pada tabel 5 Uji Multikolinearitas, nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X1) bernilai $0,411 > 0,10$ serta total VIF bernilai $2,431 < 10$, sedangkan jumlah toleransi pada variabel disiplin kerja (X2) nilai tolerance $0,411 > 0,10$ dengan jumlah VIF $2,431 < 10$. Maka, model ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

3.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas termasuk rangkaian dari pengujian asumsi klasik terhadap analisis regresi. Grafik scatterplot merupakan alat diagnostik yang digunakan untuk melihat apakah residu model regresi mempunyai heteroskedastisitas, atau ketidaksetaraan varians antara residu untuk pengamatan yang berbeda (Febry & Teofilus, 2020).



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Gambar 3 terbukti bahwa titik data tidak menunjukkan pola yang terlihat. Sebagian besar titik didistribusikan secara acak baik di atas maupun di bawah sumbu Y, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Akibatnya, hipotesis dapat diterima.

3.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ditujukan guna mengidentifikasi adanya linear terhadap variabel dependen dan satu atau lebih variabel independent (Riyanto & Hatmawan, 2020), sehingga memungkinkan estimasi nilai variabel dependen berdasar nilai variabel independen.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.987	3.901		2.304	.028
Lingkungan Kerja	.490	.135	.548	3.645	.001
Disiplin Kerja	.297	.131	.341	2.267	.030

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Hasil yang diperoleh pada tabel 6 Koefisien konstanta ini menunjukkan bahwa jika variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 8.987 hal ini memberikan dasar untuk memahami nilai awal kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari faktor-faktor yang diuji.

3.8. Uji T (Parsial)

Uji T diterapkan dalam pengujian koefisien regresi secara parsial, dengan tujuan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dinilai secara terpisah (Oktavia & Fernos, 2023)

Tabel 7. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.987	3.901		2.304	.028
Lingkungan Kerja	.490	.135	.548	3.645	.001
Disiplin Kerja	.297	.131	.341	2.267	.030

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Pada hasil tabel 7 Uji T parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. lingkungan kerja Dengan nilai t hitung $3,645 > t$ tabel $2,037$. Serta Disiplin kerja dengan t hitung sebesar $2,267 > 2,037$. Dengan demikian variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.9. Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel independen, yaitu X1 dan X2, terhadap variabel dependen Y (Sahir, 2021).

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	377.412	2	188.706	37.805	.000b
Residual	159.731	32	4.992		
Total	537.143	34			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Pada hasil tabel 8 Uji F simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung untuk lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai $37,804 > F$ tabel $3,295$. Dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Jakarta dipengaruhi secara simultan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3.10. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Sari & Lestari, 2020).

3.11. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Koefisien Determinasi Parsial mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap dependen, dengan mempertimbangkan pengaruh variabel independen lainnya (Desi & Liantifa, 2023).

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%.$$

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8,987	3,901		2,304	0,028			
	Lingkungan Kerja	0,490	0,135	0,548	3,645	0,001	0,809	0,542	0,351
	Disiplin Kerja	0,297	0,131	0,341	2,267	0,030	0,761	0,372	0,219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independent	Coefficients Beta x Correlations Zero-order	Hasil	(%)
Lingkungan Kerja	0,548 x 0,809	0,443	44,3%
Disiplin Kerja	0,341 x 0,761	0,259	25,9%
TOTAL		0,703	70,3%

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) parsial pada tabel 9 dan tabel 10 menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kontribusi dari kedua variabel independen 70,3%, yang menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen.

3.12. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang ditentukan melalui uji korelasi. Koefisien ini menggambarkan proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, (Sugiyono, 2019).

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Simultan
Mode Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	0,703	0,684	2.234

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variabel: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Pada hasil tabel 10 uji diatas, nilai R^2 sebesar 0,703 menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model yang mencakup lingkungan kerja dan Disiplin kerja. ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan indikasi bahwa kedua faktor tersebut sangat penting dalam memengaruhi kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan hasil uji T menunjukkan nilai Thitung 3,645 > Ttabel 2,037 pada tingkat Sig 0,001 < 0,05. dan hasil Disiplin kerja menunjukkan nilai Thitung 2,267 > Ttabel 2,037 pada tingkat Sig 0,030 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. Serta hasil uji F simultan diperoleh nilai Fhitung 37,805 > Ftabel 3,285 pada tingkat Sig 0,000 < 0,05. Menyatakan variabel lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan menjaga disiplin karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam cakupan dan waktu yang digunakan, dan mendorong penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh

Referensi

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Cahyanti, L. S. D., Setyawati, T., & Puspitadewi, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Majesta Nusantara Banyuwangi. *Growth*, 20(2), 482. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2567>
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260–270. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.852>
- Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2024). Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(5), 2393. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2301>
- Febry, T., & Teofilus. (2020). *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. cv. media sains indonesia.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, W. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Paramita, R. W. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Program Studi Akuntansi STIE Widya Gama Lumajang.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Tekni, Pendidikan Dan Eksperimen*. Cv Budi Utama.
- Rosadi, H., Ingkadijaya, R., & Mariati, S. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Karyawan Pada Bukit Randu Hotel & Resort Lampung. *Jurnal Pariwisata*, 10(2), 133–143. <https://doi.org/10.31294/par.v10i2.16758>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). Kpenerbit Kbm Indonesia.
- Sari, T. P., & Lestari, D. I. T. (2020). Analisis Faktor Risiko Yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud : Prespektif Diamond Fraud Theory. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 20(2), 109–125. <https://doi.org/10.29040/jap.v20i2.618>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayan, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Daniel J itriani, D. J. I. K., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.