

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Balai Sidang Jakarta Convention Center merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang MICE (Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions) yang menaungi Balai Sidang Jakarta Convention Center (JCC) berlokasi di Senayan dekat Pusat Bisnis Sudirman (SCBD). Balai Sidang JCC sudah cukup lama berdiri yaitu dari tahun 1974. Awalnya Balai sidang tersebut dibangun untuk pembukaan konferensi tahunan Pacific Asia Travel Association (PATA) ke-23 yang diadakan pada awal April 1974. Semenjak itu, Balai Sidang JCC menjadi salah satu tempat konvensi terbesar di Indonesia. Balai Sidang JCC sempat di renovasi besar-besaran dan rampung pada Agustus 1992 dan diresmikan oleh Presiden Soeharto.

Selain sebagai tempat konfrensi baik lokal dan internasional, Balai Sidang JCC juga sering dijadikan tempat pertemuan tingkat lokal dan internasional, penyelenggaraan konser artis serta pameran yang berbasis lokal maupun internasional. Selain itu, Balai Sidang JCC juga sering dijadikan sebagai aula resepsi pernikahan serta wisuda. Balai Sidang Jakarta Convention Center memiliki aula bergaya teater bundar (*Plenary Hall*), Dua ruang pameran (*Exhibition Hall A & Hall B*), Ruang pertemuan dan ruang banquet (*Cendrawasih Room & Assembly Hall*). Jakarta Convention Center juga memiliki *Business Center* untuk menunjang pertemuan meeting anda. Jakarta Convention Center menyediakan Catering

Services, Executive Chef dan timnya dapat menyiapkan masakan daerah dari seluruh dunia, produk yang diberikan tidak hanya tentang makanan Jakarta Convention Center juga menyediakan minuman seperti kopi, teh, jus, dan lain lain.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

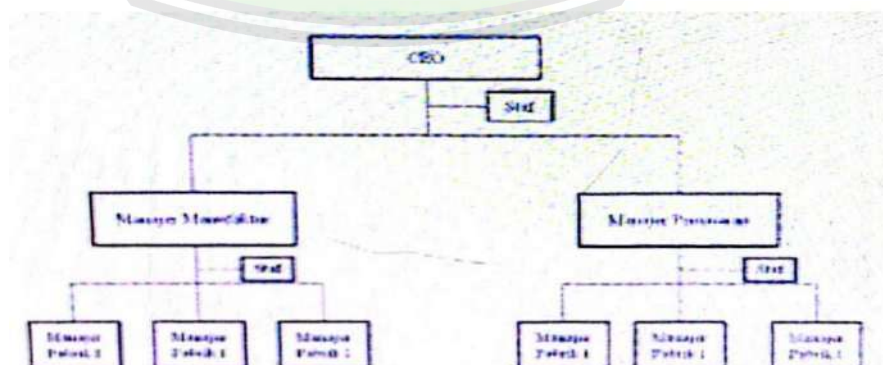
4.1.2.1 Visi

Visi dari Jakarta Convention Center adalah: “Balai Sidang *Jakarta Convention Center* akan dikenal di peta dunia sebagai tempat acara yang disukai, menyediakan mitra bisnis dengan produk dan *service* kelas dunia”.

4.1.2.2 Misi

Misi dari Jakarta Convention Center adalah: “Kami bertekad secara konsisten memberikan pelayanan bertaraf internasional, sesuai keinginan pelanggan dengan menyediakan produk berteknologi terkini agar dapat melampaui harapan mitra bisnis kami, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karawan, menjaga kesinambungan Perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pemilik Perusahaan.

4.1.2.3 Struktur Organisasi



Sumber: Anthony dan Govindarajan (2005)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Data Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-25	57	38
25-30	56	37
30-40	28	19
> 40	9	6
Total	150	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas usia responden karyawan Jakarta Convention Center adalah berumur 20 sampai 25 Tahun yaitu sebanyak 57 responden atau (38%), untuk responden yang berumur 25 sampai 30 Tahun yaitu sebanyak 56 responden atau (37%), untuk responden yang berumur 30 sampai 40 Tahun yaitu sebanyak 28 responden atau (19%), sedangkan yang paling sedikit adalah untuk responden yang berumur lebih dari 40 Tahun yaitu sebanyak 9 responden atau (6%). Banyaknya reponden berusia 20-25 dikarenakan berdasarkan jumlah karyawan Jakarta

Convention Center, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentang usia tersebut. Selain itu, hal ini juga dipengaruhi oleh keaktifan karyawan usia 20-25 dalam memahami perkembangan teknologi khususnya pada ponsel, sehingga mudah bagi responden pada rentang usia tersebut untuk mengakses kuesioner penelitian yang berbasis *online*.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	75	50
Perempuan	75	50
Total	150	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden karyawan Jakarta Convention Center yakni responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 75 responden atau (50%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan juga sebanyak 75 responden (50%). Karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki responden sebagian laki-laki dan sebagian perempuan dengan jumlah yang sama. Responden memiliki jumlah yang sama dikarenakan teknik sampling yang digunakan

merupakan purposive sampling yang berarti bahwa siapapun yang termasuk dalam kriteria populasi dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dan hal tersebut juga disebabkan karena tidak hanya karyawan laki-laki saja yang bekerja di Jakarta Convention Center, tetapi karyawan perempuan pun juga banyak.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
S2	15	10
S1	70	47
D3	23	15
SMA/SMK	42	28
Total	150	100

Berdasarkan tabel di atas maka terlihat bahwa pendidikan responden ialah tamatan S2 sebanyak 15 responden atau (10%), tamatan S1 sebanyak 70 responden atau (47%), tamatan D3 sebanyak 23 responden atau (15%), sedangkan tamatan SMA/SMK sebanyak 42 responden atau (28%). Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa

responden adalah karyawan tamatan S1. Hal ini dapat dikatakan bahwa pendidikan para pelanggan sudah tergolong baik.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 Tahun	74	49
3-4 Tahun	49	33
> 5 Tahun	27	18
Total	150	100

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa lama berkerja responden karyawan Jakarta Convention Center adalah selama 1 sampai 2 Tahun sebanyak 74 responden atau (49%), untuk 3 sampai 4 Tahun sebanyak 49 responden atau (33%), sedangkan yang paling sedikit yaitu lebih dari 5 Tahun sebanyak 27 responden atau (18%). Berdasarkan data perusahaan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun di Jakarta Convention Center, sehingga responden penelitian pun sebagian besar memiliki latar belakang lama bekerja sekitar 1-2 tahun.

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid.. Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,652	Valid
	2	0,697	Valid
	3	0,675	Valid
	4	0,633	Valid
	5	0,667	Valid
	6	0,600	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	7	0,599	Valid
	8	0,641	Valid
	9	0,645	Valid
	10	0,499	Valid

	11	0,559	Valid
	12	0,521	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 4. 3 Uji Validitas Kerjasama Tim (X3)

Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
Kerjasama Tim (X3)	13	0,637	Valid
	14	0,520	Valid
	15	0,662	Valid
	16	0,531	Valid
	17	0,649	Valid
	18	0,665	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel kerjasama tim (X3), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	19	0,627	Valid
	20	0,563	Valid
	21	0,575	Valid

	22	0,579	Valid
	23	0,569	Valid
	24	0,484	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

4.2.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama- 68 sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,732	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,602	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0,658	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	Reliabel

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada Cronbach's Alpha. Data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai koefisien $>$ nilai kritis yang diperoleh.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kornormalan distribusinya. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. 5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,85416793
Most Extreme Differences	Absolute	0,056
	Positive	0,056
	Negative	-0,046
Test Statistic		0,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel uji normalitas *Asiymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,570	1,753
Disiplin Kerja	0,548	1,824
Kerjasama Tim	0,535	1,870

a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Berdasarkan tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,570,

variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,548 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,535 lebih besar dari 0,10.

Sementara, nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,753, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,824 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 1,870 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya.

Tabel 4. 7 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,245	0,857		3,785	0,000
Lingkungan Kerja	0,034	0,034	0,106	0,987	0,325
Disiplin Kerja	-0,046	0,042	-0,120	-1,094	0,276
Kerjasama Tim	-0,058	0,041	-0,156	-1,408	0,161

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Regresi yang bebas dari autokorelasi dengan menggunakan DurbinWatson test jika memenuhi syarat $du < d < 4 - du$.

Tabel 4. 8 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	0,560	0,551	1,873	1,495

Hasil pengujian asumsi autokorelasi dengan metode Durbin Watson pada Tabel 4.5 didapatkan nilai DW sebesar 1,495 yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat autokorelasi karena

nilai DW berada pada daerah B, yaitu antara nilai dU (1,774) dan nilai 4-dU (2,226). Sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (X) terhadap variabel dependent (variabel terikat atau Y).

Tabel Regresi Linear Berganda					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,046	1,501		3,361	0,001
Lingkungan Kerja	0,201	0,060	0,243	3,338	0,001
Disiplin Kerja	0,405	0,074	0,408	5,505	0,000
Kerjasama Tim	0,209	0,072	0,217	2,891	0,004

Tabel "*Unstandardized Coefficients*" memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel

Disiplin Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) memprediksi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,046 + 0,201 (X1) + 0,405 (X2) + 0,209 (X3) + e.$$

- a. Konstanta sebesar 5,046 persen memiliki pengertian bahwasanya jika variabel lingkungan kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), dan variabel Kerjasama Tim (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki persentase sebesar 5,046 persen.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja $X1 = 0,201$, artinya bahwa apabila lingkungan kerja naik 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,201. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel lingkungan kerja (X1) maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- c. Koefisien regresi disiplin kerja $X2 = 0,405$ artinya bahwa, apabila disiplin kerja naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,405 persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja (X2) dengan tingkat kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel disiplin kerja (X2) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- d. Koefisien regresi Kerjasama tim $X3 = 0,209$ artinya bahwa, apabila Kerjasama tim naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,209 persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel Kerjasama

tim (X3) dengan tingkat kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel Kerjasama tim (X3) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).

4.2.6 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	651,747	3	217,249	61,919	.000
Residual	512,253	146	3,509		
Total	1164,000	149			

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 61,919 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung (61,919) yang lebih besar dari F tabel (2,665) dan Sig F (0,000) yang lebih kecil dari 5% (0,05) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan

kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh ke empat variabel yang telah dikemukakan diatas.

b. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,046	1,501		3,361	0,001
Lingkungan Kerja	0,201	0,060	0,243	3,338	0,001
Disiplin Kerja	0,405	0,074	0,408	5,505	0,000
Kerjasama Tim	0,209	0,072	0,217	2,891	0,004

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja (X1) dengan nilai t-hitung 3,338 > t-tabel 1,655 maka H0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel.

2. Disiplin Kerja (X2) dengan nilai t-hitung $5,505 > t_{\text{tabel}} 1,655$ maka H_0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel.
3. Kerjasama Tim (X3) dengan nilai t-hitung $2,891 > t_{\text{tabel}} 1,655$ maka H_0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variable bebas dalam menjelaskan varians dari variable terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel X1 terhadap variable Y. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tabel berikut ini:

Tabel Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	0,560	0,551	1,873

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*adjusted r square*) bernilai sebesar 0,551 yang berarti bahwa 55,1 % dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim.

Sedangkan 44,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta

Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa dilihat dari uji statistik (t) bahwa t_{hitung} 3,338 lebih besar dari t_{tabel} 1,655. Oleh karena itu H_0 tidak diterima dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan kajian sebelumnya seperti kajian Brier (2020), Andayani, (2021) dan West (2021) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta

Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa dilihat dari uji statistik (t) bahwa t_{hitung} 5,505 lebih besar dari t_{tabel} 1,655. Oleh karena itu H_0 tidak diterima dimana disiplin kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan.

Hal ini sebagaimana diperkuat dengan kajian Brier (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Darmawan (2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali.

4.3.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta

Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada kerjasama tim menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa dilihat dari uji statistik (t) bahwa t-hitung 2,891 lebih besar dari t-tabel 1,655. Oleh karena itu H_0 tidak diterima dimana kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Kerjasama tim adalah kegiatan yang diselenggarakan secara berkelompok untuk menentukan tujuan diorganisasi secara bersama-sama dalam mewujudkan kerja yang lebih efisien dan efektif. Tercapainya tujuan dari kerja tim ini tergantung dari seorang manajer yang senantiasa memberikan berbagai komando, arahan, motivasi kepada bawahannya untuk dilaksanakan secara terorganisir (Sinambela, 2016).

Hasil yang diperoleh penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan West (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center.

Berdasarkan tabel di atas nilai f tabel dalam penelitian ini nilai F hitung sebesar $61,919 >$ dari F tabel $(2,665)$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center.

Penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh West (2021) menyatakan bahwa dengan uji f disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan.