

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDO INDONESIA

**Niken Larasati<sup>1</sup>, Sigit Purnomo, S.H., M.M. <sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [nlarasati908@gmail.com](mailto:nlarasati908@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02512@unpam.ac.id](mailto:dosen02512@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance in Mido Indonesia*

**Methods.** *This research is a quantitative research type. The sampling technique used is a saturated sample. The sample for this research was all 68 employees using data collection techniques and distributing questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression.*

**Results.** *This research proves that there is a positive influence between work discipline and work environment variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 38.7%.*

**Implications.** *Work discipline and the work environment influence employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by providing training, education so that employee competence increases and increasing compensation both financially and non-financially so that employees feel satisfied at work.*

**Keywords.** *Work Discipline; Work environment; Employee performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mido Indonesia

**Metode.** Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 68 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,7%.

**Implikasi.** Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan, pendidikan agar kompetensi karyawan meningkat serta peningkatan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial agar para karyawan merasa puas dalam bekerja.

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

## 1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan di era global seperti saat ini, suatu organisasi dituntut agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan suatu organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi organisasi tersebut serta untuk meningkatkan kesejahteraan bagi atasan maupun pegawai dalam organisasi tersebut.

Ginting, (2018: 95) yang menyatakan bahwa kinerja ialah cara kita melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan kita capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik dan dalam meningkatkan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai kondisi yang lebih baik manajemen dituntut agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi ataupun perusahaan bisa tercapai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai pekerjaan yang optimal. Lingkungan kerja merupakan keikutsertaan segala aspek yang terhubung pada suatu pekerjaan seperti bahan yang digunakan, peralatan kerja yang digunakan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan ataupun kelompok.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mido Indonesia

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Disiplin Kerja

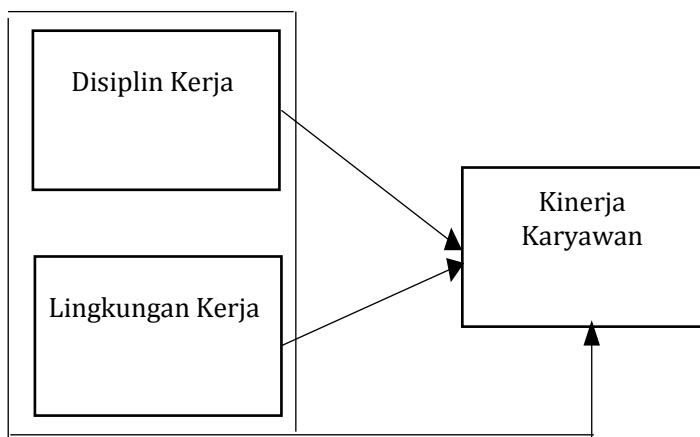
Sutrisno (2019:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Arief dan Suwanto (2020:233), disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

### Lingkungan Kerja

Menurut Suhardi, (2019: 299) lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. Menurut Syardiansah & Utami, (2019: 197) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan karyawan dan pimpinan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Panuluh, (2019: 6095) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Feel et al., (2018: 179) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya kompeten akan semakin kompetitif dan mampu bersaing di masa depan. Disiplin biasanya sebagai tingkat untuk mengukur kemampuan seseorang dalam bekerja di dalam perusahaan maupun organisasi. Selain disiplin, karir seorang karyawan juga sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja perusahaan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

#### H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Terjadinya peningkatan produktivitas kerja yang terus meningkat dari waktu ke waktu serta karyawan selalu dapat mengatasi setiap permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, disamping itu lingkungan kerja karyawan juga dapat dilihat dari hubungan antar karyawan satu dengan yang lain telah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

#### H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Ketersediaan alat dan sumber daya yang memadai untuk melakukan pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan

### H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kombinasi keduanya dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam organisasi. Organisasi perlu menetapkan kebijakan yang jelas dan adil terkait disiplin kerja, serta berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pelatihan, penghargaan, dan dukungan manajemen juga penting untuk mendorong karyawan agar tetap disiplin dan merasa nyaman di tempat kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah beradaptasi dan memanfaatkan lingkungan kerja yang baik, sementara lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk tetap disiplin.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:44) pendekatan asosiatif yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih atau sebab akibat". Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif, dengan penelitian asosiatif maka dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Mido Indonesia yang beralamat di Jl. Abdul Wahab No. 38, RT 001/RW 008, Kedaung, Kec. Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat 16516.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mido Indonesia berjumlah 68 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi				
1	Butir Pernyataan 1	0,463	0,238	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,465	0,238	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,510	0,238	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,531	0,238	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,523	0,238	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,546	0,238	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,530	0,238	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,514	0,238	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,577	0,238	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,521	0,238	Valid

1	Butir Pernyataan 1	0,793	0,238	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,288	0,238	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,766	0,238	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,709	0,238	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,723	0,238	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,734	0,238	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,659	0,238	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,726	0,238	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,767	0,238	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,301	0,238	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,874	0,238	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,562	0,238	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,845	0,238	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,904	0,238	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,860	0,238	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,786	0,238	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,922	0,238	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,850	0,238	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,828	0,238	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,873	0,238	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan data tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,238 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,673	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,806	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,60	Reliabel

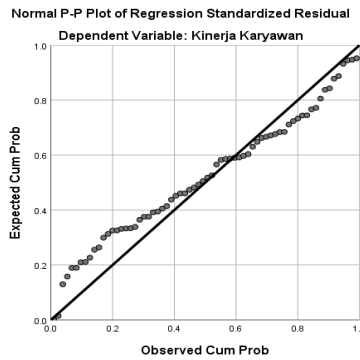
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2023

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Pada gambar 2. grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

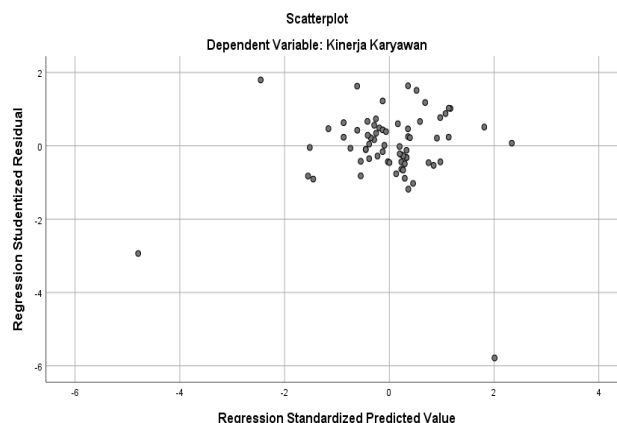
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,765	4,969		2,167	,034		
Disiplin Kerja	,131	,158	,100	,830	,409	,646	1,548
Lingkungan Kerja	,646	,140	,557	4,614	,000	,646	1,548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2023

Dari tabel 3. di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian,dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data output yang diolah, 2023

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,765	4,969		2,167	,034
	Disiplin Kerja	,131	,158	,100	,830	,409
	Lingkungan Kerja	,646	,140	,557	4,614	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi table 4. maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,765 + 0,131 X_1 + 0,646 X_2$  Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 10,765 menyatakan Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,765 point. Nilai regresi kompetensi = 0,131 menyatakan jika Disiplin Kerja ( $X_1$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,131 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Nilai regresi kepuasan kerja 0,646 menyatakan jika Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,646 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja ( $X_1$ ).

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 <sup>a</sup>	,387	,368	5,107

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan table 5. maka diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.387. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 38,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 61,3%.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20,467	5,147		3,976	,005
	Disiplin Kerja	,566	,145	,432	3,892	,000
	Lingkungan Kerja	,716	,112	,617	6,371	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji parsial table 6. diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah 3,892, sedangkan t tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  degrees of freedom (df) = 68 - 3 = 65 menghasilkan t hitung 1,997. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari

tabel (3,892 > 1,997) serta memiliki nilai signifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05). Nilai thitung untuk variable Lingkungan Kerja (X2) adalah 6,371, sedangkan ttabel pada tarafnyata  $\alpha = 0,05$  degrees of freedom (df) = 68 - 3 = 65 menghasilkan t hitung 1,997. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (6,371 > 1,997) serta memiliki nilai signifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

### Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2211,456	2	1105,728	129,486	,000 <sup>b</sup>
Residual	555,058	65	8,539		
Total	2766,515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan table 7. diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (129,486 > 2,74), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansisecara bersama-sama antara variable Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 20,467 + 0,556 X1$ . Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,432, hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 18,7% sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai thitung lebih besar dari ttabel (3,892 > 1997) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,701 + 0,716 X2$ . Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,617, hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai thitung lebih besar dari ttabel (6,371 > 1997) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,765 + 0,131 X1 + 0,646 X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,432 (X1) dan 0,617 (X2) artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 38,7% sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel tabel (129,486 > 2,74) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain. Objek penelitian hanya difokuskan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mana hanya 3 variabel dari sekian judul. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikian.

## 6. Kesimpulan

Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mido Indonesia terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai t hitung > t tabel atau (3,982 > 1,997) dan nilai 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mido Indonesia.

Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mido Indonesia terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t Lingkungan Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai t hitung > t tabel atau (6,371 > 1,997). Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mido Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Mido Indonesia terhadap pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji F nilai F hitung > F tabel (129,486 > 2,74) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mido Indonesia. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,432 (X1) dan 0,617 (X2) artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Mido Indonesia. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 38,7% sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Daftar Pustaka

- Panuluh, T. B. D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung*. 6(3), 6093– 6100.
- RN Caraka, A Azis (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di pt. Polindo utama kabupaten tangerang. 1 (2), 248-254.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Putera Batam.
- Suparmono. (2018). *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 15.0. Pengolahan Data Statistik, November*, 1–25.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Jakarta : Raja Grafindo Persada