

The Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance Of PT Indocitra Widhitama Industries

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indocitra Widhitama Industries

Sherley Margalena Setiawan^{1*}, Suroso², Maman Mulya Karmana³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

MN19.Sherleysetiawan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Suroso@ubpkarawang.ac.id²

Mamanmulya@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work discipline and work environment on employee performance. The research location was carried out at PT Indocitra Widhitama Industries which is located on Jl. Rumambe II, anggadita village, Klari sub-district. This research uses quantitative methods. The sample of this study amounted to 52 employees of PT Indocitra Widhitama Industries. The sampling technique in this study was a saturated sampling method. The analysis model used in this research is multiple linear regression analysis model using F test and t test with 5% significance level. The results showed that there was a partial influence between work discipline on the performance of employees of PT Indocitra Widhitama Industries with a t table value ($5.272 > 1.676$) or $t_{count} > t_{table}$). While there is a partial influence of the Work Environment on the performance of employees of PT Indocitra Widhitama Industries with a t table value ($2.036 > 1.676$) or $t_{count} > t_{table}$). The magnitude of the influence of work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Indocitra Widhitama Industries is 0.626 or 62.6% while the rest is 0.374 or 37.4% explained by other factors not examined in this study.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Indocitra Widhitama Industries yang terletak di Jl. Rumambe II, Desa anggadita, Kec. Klari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan PT Indocitra Widhitama Industries. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel jenuh. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda menggunakan uji F dan uji t dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Widhitama Industries dengan nilai t tabel ($5,272 > 1,676$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan terdapat pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Widhitama Industries dengan nilai t tabel ($2,036 > 1,676$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). Besarnya pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Widhitama Industries adalah 0,626 atau 62,6% sedangkan sisanya adalah 0,374 atau 37,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords : Disiplin Kerja, Lingkungann Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun korporasi. Sumber daya manusia juga menjadi kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) pada

umumnya adalah orang-orang produktif yang berperan sebagai mesin organisasi dan berperan sebagai aset baik dalam institusi maupun perusahaan. Oleh karena itu, keterampilan mereka harus dilatih dan dikembangkan.

Efisiensi merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja personel merupakan hal yang sangat penting bagi upaya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih baik berarti efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih baik dalam pelaksanaan berbagai tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian (Windaryadi, 2019), tingkat perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja para karyawan dalam organisasi. PT. Indocitra Widhitama Industries merupakan perusahaan yang memproduksi kabel dan konektor industri. Untuk menganalisis kinerja karyawan diperlukan data yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Widhitama Industries merupakan penilaian kinerja karyawan. Di bawah ini peneliti menyajikan data evaluasi kinerja karyawan PT. Indocitra Widhitama Industri.

Tabel 1 Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Widhitama Industries

No	Bulan	Target Pencapaian	Tahun 2021	Tahun 2022	Keterangan
1	januari	100%	86%	85%	tidak tercapai
2	februari	100%	87%	87,5%	tidak tercapai
3	maret	100%	90%	80%	tidak tercapai
4	april	100%	87,5%	85%	tidak tercapai
5	mei	100%	98%	80%	tidak tercapai
6	juni	100%	95%	85,5%	tidak tercapai
7	Juli	100%	85,5%	90%	tidak tercapai
8	Agustus	100%	86%	88,5%	tidak tercapai
9	september	100%	99%	95%	tidak tercapai
10	oktober	100%	87,5%	89%	tidak tercapai
11	november	100%	87%	90%	tidak tercapai
12	desember	100%	89%	85%	tidak tercapai

Sumber : PT. Indocitra Widhitama Industries

Berdasarkan informasi diatas terlihat pengiriman pada tahun 2021 dan 2022 PT. Indocitra Widhitama Industries belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hasil pencapaian menunjukkan bahwa PT. Kinerja karyawan Indocitra Widhitama Industries masih kurang optimal dengan rata-rata pencapaian target sebesar 85%. Situasi seperti ini dapat menyulitkan operasional perusahaan. Selain informasi dari kuesioner, peneliti juga mewawancarai lima orang karyawan. Dampaknya banyak pegawai yang memiliki disiplin kerja yang buruk, terutama ketidakhadiran pegawai, karena masih banyak karyawan yang terlambat datang di jam kerja.

Disiplin kerja mempengaruhi efisiensi seorang karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya. (Feel et al., 2018) Penelitian pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai E-ISSN: 2528-0570 Volume 3 Nomor 2. Teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan regresi linier berganda, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan kondisi tersebut meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian Musriha (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan terganggunya proses pengiriman ke konsumen dan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Karyawan mengatakan bahwa tidak adanya kipas angin atau AC di tempat kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini semakin memperlambat produktivitas karyawan. tujuan yang telah ditentukan.

Selain itu, data kinerja menunjukkan kinerja karyawan PT. Indocitra Widhitama Industries belum mencapai hal tersebut karena karyawannya kurang disiplin dan suasana lingkungan kerja.

Rumusan masalah meliputi:

1. Seberapa besar pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indocitra Widhitama Industries ?
2. Seberapa besa pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indocitra Widhitama Industries ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indocitra Widhitama Industries ?

Kajian Teori

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sadar akan kepatuhan terhadap kewajiban dan peraturan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja berarti perilaku seseorang menurut peraturan dan praktek kerja yang ada. Disiplin mengacu pada sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dalam organisasi. Peraturan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu membuat peraturan untuk membangun karakter karyawannya sekaligus membuat peraturan dan ketentuan dalam perusahaan. Disiplin suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila mayoritas karyawannya mentaati peraturan yang ada (Budi Rismayadi & Suroso 2020)

Lingkungan kerja

Menurut Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya pengatur suhu (AC), penerangan yang memadai, dan lain-lain. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada dalam perusahaan yang menunjukkan letak dan fungsi pegawai dalam bekerja, serta sarana dan prasarana kerja. Kinerja para karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara mendefinisikan dalam Sopiah & Etta (2018) "Kinerja sebagai hasil, baik kualitatif maupun kuantitatif, dari kinerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas yang dimaksud di sini dilihat pada kelancaran, kebersihan dan ketelitian pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari banyaknya atau ruang lingkup pekerjaan yang harus dilakukan pegawai. Efisiensi adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti sebagai: Standar hasil kerja, tujuan atau kriteria yang ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indocitra Widhitama Industries 52 orang. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu metode yang menggunakan seluruh subjek dari populasi sebagai sampel penelitian. Data sampel dari seluruh data populasi disebut sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Analisis data dalam penelitian menerapkan beberapa teknik analisis regresi linier dengan menguji hubungan antara independent variabel dan dependent variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Informasi yang dapat dipercaya berdasarkan fakta dikatakan validitas. Data empiris yang dikumpulkan dari penelitian dengan kriteria valid. Validitas data menunjukkan seberapa akurat perbedaan antara data aktual suatu objek dengan data yang dikumpulkan untuk itu. Penguji membandingkan skor item dengan nomor item untuk menentukan skor kesesuaian item, dan apa pun yang gagal tidak akan diperiksa ulang.

Tabel 2. Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	nilai r	R tabel	ket
X1.1	0,912	0,361	Valid
X1.2	0,911	0,361	Valid
X1.3	0,941	0,361	Valid
X1.4	0,937	0,361	Valid
X1.5	0,937	0,361	Valid
X1.6	0,859	0,361	Valid
X1.7	0,837	0,361	Valid
X1.8	0,906	0,361	Valid
X1.9	0,821	0,361	Valid
X1.10	0,877	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan hasil data di atas maka dipastikan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah valid karena nilai r tabelnya sebesar 0,361.

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	nilai r	R tabel	ket
X2.1	0,750	0,361	Valid
X2.2	0,779	0,361	Valid
X2.3	0,778	0,361	Valid
X2.4	0,817	0,361	Valid
X2.5	0,507	0,361	Valid
X2.6	0,859	0,361	Valid
X2.7	0,797	0,361	Valid
X2.8	0,865	0,361	Valid
X2.9	0,809	0,361	Valid
X2.10	0,811	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian diketahui seluruh indikator lingkungan kerja dinyatakan valid karena seluruh indikator berada diatas 0,361.

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	nilai r	R tabel	ket
Y.1	0,842	0,361	Valid
Y.2	0,854	0,361	Valid
Y.3	0,826	0,361	Valid
Y.4	0,906	0,361	Valid
Y.5	0,895	0,361	Valid
Y.6	0,894	0,361	Valid
Y.7	0,870	0,361	Valid
Y.8	0,805	0,361	Valid
Y.9	0.791	0,361	Valid
Y.10	0,751	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan data yang disajikan, variabel kinerja karyawan mempunyai nilai R-tabel sebesar 0,361. Artinya instrumen penelitian dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan utama dari pengujian reliabilitas untuk mengetahui ketahanan hasil data. Suatu alat dianggap dapat diandalkan jika memberikan hasil yang konsisten. Atau peneliti memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Artinya jika hasil data diuji pada subjek yang berbeda pada waktu yang berbeda, maka akan menghasilkan hasil yang sama. “Menurut metode Corombach, instrumen yang reliabel mempunyai koefisien alpha di atas 0,6. Nilai alpha tersebut kemudian dibandingkan dengan angka reliabilitas kritis. Jika alpha Corombach lebih besar dari 0,60 maka alat yang digunakan untuk variabel tersebut dianggap reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R kritis	Ket
1	Disiplin Kerja (X1)	0,972	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,923	0,6	Reliabel
3	Kinerja Kerja (Y)	0,953	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, Cronbach's alpha melebihi nilai 0,6 untuk variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X1). Artinya ketiga variabel dalam penelitian dianggap “reliabel”.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Salah satu jenis uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian mempunyai distribusi normal disebut dengan uji normalitas. Teknik yang paling umum digunakan untuk pengujian normalitas adalah “Kolmogorov-Smirnov” dengan software SPSS versi 25.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35238384
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.066
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Nilai signifikansi ditentukan berdasarkan data hasil pengujian. melebihi 0,05, atau 0,2 yang berarti data berdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan kembali.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi atau tidak. Pada uji koefisien, t hitung lebih kecil dari t tabel dan standar errornya cukup besar. Terbukti variabel terikat berpengaruh terhadap variabel bebas atau tidak ada hubungan linier antara keduanya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.685	3.065		3.486	.001		
	Disiplin Kerja (X1)	.542	.103	.614	5.272	.000	.562	1.778
	Lingkungan Kerja (X2)	.171	.084	.237	2.036	.047	.562	1.778

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Dari hasil tabel diatas terlihat hasil perhitungan nilai toleransi dan nilai VIF lebih dari 0,10 yang berarti tidak terdapat korelasi antar parameter bebas. Tidak adanya multikolinearitas menegaskan hasil model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui adanya variabel residual yang berbeda antara pengamat yang satu dengan pengamat yang lain. Data hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.065	1.976		1.045	.301	
	Disiplin Kerja (X1)	.074	.066	.210	1.124	.266	
	Lingkungan kerja (X2)	-.071	.054	-.246	-1.131	.195	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Nilai Sig diperoleh dari data di atas. Jika dilihat pada Tabel 8 nilainya diatas 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B		Beta			
1	(Constant)	10.685	3.065		3.486	.001	
	Displin Kerja (X1)	.542	.103	.614	5.272	.000	.562
	Lingkungan kerja (X2)	.171	.084	.237	2.036	.047	.562

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Perhitungan koefisien regresi di dapat konstanta sebesar 10,685 sedangkan koefisien b1 sebesar 0,542 dan b2 0,171 sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,685 + 0,542X_1 + 0,171X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B		Beta			
1	(Constant)	10.685	3.065		3.486	.001	
	Displin Kerja (X1)	.542	.103	.614	5.272	.000	.562
	Lingkungan kerja (X2)	.171	.084	.237	2.036	.047	.562

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 10, pokok poin penting yang bisa diambil, diantaranya:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikasi. hitung $0,000 < 0,05$. Selain itu, berdasarkan uji didapatkan ($5,272 > 1,676$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_1 tidak ditolak. Artinya variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel tersebut.
2. Nilai sig. diperoleh dari pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,047 < 0,05$. Selain itu, berdasarkan uji-t didapatkan ($2,036 > 1,676$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_{o2} tidak ditolak. Artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji kemampuan disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama - sama dalam menjelaskan kinerja. pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikasi sebesar $< 0,05$.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959.607	2	479.803	41.019	.000 ^b
	Residual	573.162	49	11.697		

Total	1532.769	51
a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (Y)		
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Menurut data di atas, nilai F hitung sebesar 41,019 dengan nilai tingkat signifikansi 0,000 dan nilai F 3,183 (Fhitung lebih besar dari Ftabel, atau 41,019), dan tingkat signifikansi F lebih besar dari alpha (α), atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.611	3.420
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Hasil output SPSS Model Summary diatas diketahui bahwa nilai destimasi atau R Square adalah 0,626 atau 62,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 62,6% sedangkan 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Widhitama Industries, semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin efisiensi dan berkualitas yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja PT Indocitra Widhitama Industries mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga tercapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan tingkat signifikansi pada disiplin kerja bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indocitra Widhitama Industries. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian (pratama, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan

5. Penutup

Kesimpulan

Pelaksanaan riset ini mendapatkan beberapa hasil, diantaranya :

1. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja secara parsial, karena dari hasil uji didapatkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan uji-t didapatkan ($5,272 > 1,676$ atau thitung $>$ ttabel).
2. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja secara parsial, karena dari hasil uji didapatkan nilai sig. $0,047 < 0,05$ dan berdasarkan uji-t didapatkan ($2,036 > 1,676$ atau thitung $>$ ttabel) Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan. Hal ini dikarenakan nilai F hitung $41,019 > 3,183$ dan nilai sig. f (α) $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Berdasarkan indikator pada variabel disiplin kerja, maka sebaiknya PT. Indocitra Widhitama Industrie harus memberikan pengarahan kepada karyawan untuk selalu disiplin dan bertanggung jawab agar kinerja karyawan meningkat.
2. Berdasarkan indikator pada variabel lingkungan kerja, maka sebaiknya PT. Indocitra Widhitama Industries meningkatkan lagi fasilitas dan prasarana dalam lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin optimal dalam menunjukkan pekerjaan
3. Berdasarkan indikator pada variabel kinerja karyawan, maka sebaiknya PT. Indocitra Widhitama Industries untuk lebih memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan motivasi dan kreatifitas setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Adi Komarudin, Budi Rismayadi & Suroso. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Raya Industries Karawang. Jurnal Buana Ilmu* Vol. 4 No.2.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia.* Vol.9No.2, Oktober2013:191-200.
- Catur, Wijayanti. (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal unsri : Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya.*
- Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.*
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid,Y. (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Penelitian Ipteks,* 3(2), 176-185.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.*
- Lubis, D. S. W. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen,* 7(2), 6-10.
- Musriha. (2013). *Influence of Team work, Environment on Job Satisfaction and Job Performace of the cigarette Rollers at Clove Cigarettes Factoriesin East Java, Indonesia, Volume 3, No 2, 2013.*
- Sandi Harahap, Satria Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Motivasi,Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu.* 3(1).
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: ANDI.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.* <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>