

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera Jakarta Selatan**

**Muhammad Rifaldi<sup>1</sup>, Nindie Ellesia<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>  
[rifaldim21@gmail.com](mailto:rifaldim21@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02292@unpam.ac.id](mailto:dosen02292@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Received 10 Maret 2025 | Revised 20 April 2025 | Accepted 30 Mei 2025

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

*This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at CV Prosperous Pharma Partners. The method used is a quantitative method. The population in this study were CV employees. Mitra Pharma Sejahtera with 50 people. This data collection technique is carried out by taking objects from the sample which is called sampling or respondents, the sampling method uses a technique until saturation. The research sample was 50 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. From the results of this research it can be concluded that the work environment has a positive and significant influence on employee performance with a value of  $t_{count} > t_{table}$  or or  $(8.143 > 1.678)$  and is strengthened by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $H_0_1$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance with a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.928 > 1.678)$  and is strengthened by a significance value of  $< 0.05$ . Thus,  $H_0_2$  is rejected and  $H_2$  is accepted. The work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(66.112 > 3.195)$  and is strengthened by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $H_0_3$  is rejected and  $H_3$  is accepted. The work environment and work discipline on employee performance have a regression effect  $Y = 8.642 + 0.381 X_1 + 0.441 X_2 + \alpha$ . The result of the R-square value (coefficient of determination) is 0.738, it can be concluded that the work environment variables ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) together have an influential contribution to the employee performance variable ( $Y$ ) of 73.8%, while the remaining 26.2% was influenced by other factors or variables that were not studied.*

**Keywords:** Work Environment ; Work Discipline ; Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Mitra Pharma Sejahtera Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Mitra Pharma Sejahtera Jakarta Selatan dengan jumlah 50 orang. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan *sampling* atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik sampe jenuh. sampel penelitian adalah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau

atau (8,143 > 1,678) dan diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,928 > 1,678) dan diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (66,112 > 3,195) dan diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi  $Y = 8,642 + 0,381 X_1 + 0,441 X_2 + \alpha$ . Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,738, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 73,8%, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor- faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

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

**PENDAHULUAN**

Dalam penelitian ini dilakukan di CV Mitra Pharma Sejahtera yang dibidang kesehatan, kami mempunyai berbagai macam produk kesehatan dari herbal maupun multivitamin. perusahaan distributor yang bergerak dibidang HealthCare yang pemasarannya di GT (General Trade). Adapun produk meliputi herbal, vitamin/supplement, dan makanan atau minuman kesehatan. Perusahaan akan lebih memahami sejauh mana keberhasilan pengembangan kualitas sumber daya manusia karyawan dengan mengetahui kinerjakaryawan. menyadari pentingnya menjaga kebiasaan kerja yang baik dalam upayameningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawanmemenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Berdasarkan *observasi* atau pengamatan pada CV Mitra Pharma Sejahtera ditemukan beberapa data kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan CV Mitra Pharma Sejahtera**

No	Unsur Penilaian	Skor Target	Penilaian PerTahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	82%	81%	83%
2	Kuantitas Kerja	100%	79%	78%	79%
3	Kerja Sama	100%	80%	80%	83%
4	Tanggung Jawab	100%	80%	80%	80%
5	Inisiatif	100%	81%	78%	80%
Total Rata-Rata			80,6%	79,4%	81%

Sumber : Olah data Prasurvey Penilaian Kinerja CV. Mitra Pharma Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera ditahun 2021 mendapatkan total rata-rata sebesar 80,6%, lalu ditahun 2022 turun menjadi 79,4%,lalu ditahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 81%. Seperti



terlihat di atas, realisasi pencapaian kinerja belum memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, dalam evaluasi kinerja belum optimal. Masih adanya sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam tugas dan waktu menjadi penyebab utama tidak tercapainya hasil kinerja dari tujuan yang telah ditetapkan. Berikut data pra survey kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera :

**Tabel 1.2**  
**Pra Survey Kinerja Karyawan CV Mitra Pharma Sejahtera**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah?	9	45%	11	55%	20
2	Apakah Karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan baik?	11	55%	9	45%	20
3	Apakah Kerjasama karyawan dengan atasan berjalan baik?	8	40%	12	60%	20
4	Apakah Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima?	10	50%	10	50%	20
5	Apakah menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah atasan?	9	45%	11	55%	20

Sumber : Olah Data Prasurvey CV Mitra Pharma Sejahtera 2024

Pada tabel 1.2 menjelaskan terjadi pada kinerja karyawan pada CV MitraPharma Sejahtera dimana sebanyak 11 karyawan dengan presentase 55% merasa Karyawan belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah, lalu 9 karyawan dengan presentase 45% merasa Karyawan belum mampu menyelesaikan kerja dengan baik, lalu 12 orang dengan presentase 60% merasa Kerjasama karyawan dengan atasan belum berjalan baik, lalu 10 orang dengan presentase 50% merasa Karyawan belum sepenuhnya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima dan sebanyak 11 karyawan dengan presentase 55% merasa tidak menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah atasan

**Tabel 1.3**  
**Data Pra Survey Lingkungan Kerja CV Mitra Pharma Sejahtera**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah Penerangan / cahaya ditempat kerja sudah memadai?	9	45%	11	55%	20
2	Apakah Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai?	13	65%	7	35%	20
3	Apakah Keamanan ditempat kerja sudah baik?	12	60%	8	40%	20
4	Apakah Tidak ada kebisingan ditempat kerja?	11	55%	9	45%	20
5	Apakah Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik?	12	60%	8	40%	20
6	Apakah Perusahaan sudah membuat peraturan kerja yang	10	50%	10	50%	20

baik?						
-------	--	--	--	--	--	--

Sumber: olah data prasurvey CV Mitra Pharma Sejahtera 2024

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa 11 responden dengan presentase 55% merasa penerangan atau cahaya ditempat kerja belum memadai, lalu 7 responden dengan presentase 35% merasa sirkulasi udara ditempat kerja belum memadai, lalu 8 responden dengan presentase 40% merasa kemanan ditempat kerjabelum sepenuhnya baik, lalu 9 orang dengan presentase 45% merasa masih ada kebisingan di tempat kerja, lalu 8 responden dengan presentase 40% merasakomunikasi antar karyawan belum berjalan baik dan 10 responden dengan presentase 50% merasa perusahaan belum sepenuhnya membuat peraturan kerja yang baik. Yang mempengaruhi dalam kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Darmadi (2020:242) “lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitarpada karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”. Hubungan antar karyawan di tempat kerjadapat ditempa di tempat kerja oleh lingkungan. Oleh karena itu, kita perlu melakukan segala daya kita untuk menjaga tempat kerja kita senyaman mungkin. Hal ini akan membantu karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kebahagiaan karyawan.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik memadai, sehingga lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut antara lain menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan, menyediakan alat dan fasilitas keselamatankerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam segala aktivitas Selain lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawanalah disiplin kerja, Persoalan dalam meningkat kinerja sangat erat kaitannyadengan persoalan bagaimana pendisiplinan para karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana menumbuhkan budaya kerja yang layak serta bagaimanamembangun tempat kerja yang menyenangkan dan bermanfaat, sehingga pekerja dapat bekerja secara ideal sehingga mereka dapat menjunjung tinggi prinsip-prinsiptersebut. pencapaian tujuan dari perusahaan. Disiplin yang baikmencerminkan perasaan karyawan akan kewajiban terhadap tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Ini meningkatkan motivasi, antusiasme, dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan organisasi. Oleh karena itu, setiap manajer berupaya untuk menjaga tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawannya setiap saat. Data disiplin kerja pada CV Mitra Pharma Sejahtera dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.4**  
**Data Disiplin Kerja CV. Mitra Pharma Sejahtera**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi		Jumlah	%
			Izin atau cuti	Sakit		
2021	50	312	72	20	92	29%
2022	50	312	70	26	96	31%
2023	50	312	69	19	88	28%

Sumber :Olah Data Prasurvey absensi C Mitra Pharma Sejahtera

Dari data diatas terlihat bahwa disiplin kerja dalam tingkat absensi karyawan pada CV. Mitra Pharma Sejahtera mengalami fluktuatif, data 3 tahun terakhir 2021 sampai tahun 2023 tingkat absensi



cenderung mengalami naik turun, Ketidakhadiran para karyawan sangatlah penting karena dapat menyebabkan pekerjaan terkendala. Sikap kurang disiplin kerja adalah ketidakhadiran. Dengan asumsi disiplin kerja diselesaikan secara ideal, maka tidak diragukan lagi akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan karena dapat mendorong kinerja karyawan sehubungan dengan hal-hal di atas. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan akansangat bergantung pada kemampuan atasan dalam menegakkan disiplin kerja.

## METODE

Penelitian yang diambil oleh peneliti adalah di CV. Mitra Pharma Sejahtera. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dari bulan November 2023 sampai Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan karyawan CV. Mitra Pharma Sejahtera sebanyak 50 orang dengan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel maka diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS.

## HASIL dan PEMBAHASAN HASIL

### 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.642	2.792		3.095	.003
	Lingkungan Kerja	.381	.084	.436	4.513	.000
	Disiplin Kerja	.411	.077	.514	5.316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 8,642 + 0,381 X_1 + 0,441 X_2 + \alpha$

Dari persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- Nilai tetap sebesar 8,642 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 8,642 satuan.
- Nilai 0,381 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada lingkungan kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,381satuan.
- Nilai 0,441 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada disiplin kerja maka setiap selisih 1 satuan pada l disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja sebesar 0,441 satuan.

### 2. Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859a	.738	.727	2.531	1.617

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

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan tabel hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,859. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 –

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859a	.738	.727	2.531

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

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,738, maka dapat disimpulkan bahwariabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) 73,8%, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

**3. Uji Hipotesis Parsial ( Uji t )**

**Hasil Uji Hipotesisi T Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.997	3.261		4.292	.000
	Lingkungan Kerja	.666	.082	.762	8.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwanilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,143 > 1,678)$  hal ini diperkuat dengan nilai  $sig$   $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Hasil Uji Hipotesis T Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.760	2.892		5.103	.000
	Disiplin Kerja	.632	.071	.790	8.928	.000



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwanilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $(8,928 > 1,678)$  hal ini diperkuat dengan nilai Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

**4. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Hasil Hipotesis (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847.314	2	423.657	<b>66.112</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	301.186	47	6.408		
	Total	1148.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(66,112 > 3,195)$ , hal ini juga diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

**PEMBAHASAN**

**1. Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja, pernyataan variabel lingkungan kerja diperoleh *mean* 3,98 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor terendah pada nomor kedelapan “Penerangan cukup memadai disetiap ruangan” dengan mean sebesar 3,80. Lalu untuk uji validitaas semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung  $>$  R tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,666 (bernilai positif), yang artinya semakin baik lingkungan kerja,maka semakin bagus kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera. Lalu korelasi lingkungan kerja sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,762, yang menyiratkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki area kekuatan yang besar untuk sebuah dampak atau hubungan berdasarkan rentang nilai koefisien korelasi di skala 0,600 – 0,799. Yang termaksud kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,580, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada pengujian setengah spekulasi ditemukan bahwa nilai t  $(8,143 > 1,678)$  dan sig  $(0,000 < 0,05)$ . Maka  $H_0$  diberhentikan dan  $H_1$  diakui, hal ini menunjukkan adanya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Mitra Pharma Sejahtera.



## 2. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja pernyataan variabel disiplin kerja nilai *mean* 3,01 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor terendah pada nomor kelima “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dengan mean sebesar 3,88. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel disiplin kerja dianggap valid, dikarenakan nilai *R* hitung > *R* tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,632 (bernilai positif), yang artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin bagus kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera. Nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,790, artinya kedua faktor tersebut mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat mengingat rentang nilai koefisien korelasi berada pada ukuran 0,600 - 0,799. Koefisien determinasi sebesar 0,624, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan (*Y*) sebesar 53%, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada pengujian setengah spekulasi, diketahui nilai Uji *T* ( $8,928 > 1,678$ ) dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  diberhentikan dan  $H_2$  diakui, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Mitra Pharma Sejahtera.

## 3. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan pernyataan variabel kinerja karyawan diperoleh *mean* 4,03 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor terendah pada nomor keenam “Kerjasama karyawan dengan atasan berjalan baik” dengan mean sebesar 3,82. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai *R* hitung > *R* tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar = 8,642 bernilai positif, yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja dan kepemimpinan, maka semakin bagus kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera. Nilai *R* (koefisien koneksi) sebesar 0,859, yang berarti bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan mengingat nilai rentang koefisien koneksi pada ukuran 0,800 - 1. Koefisien determinasi sebesar 0,738, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (*Y*) sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Pada pengujian spekulasi sinkron diketahui nilai *F* ( $66,112 > 3,195$ ), dan sig ( $0,000 < 0,05$ ). Akibatnya  $H_0$  diberhentikan dan  $H_3$  diakui, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sig secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Pharma Sejahtera.

## SIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai *t* ( $8,143 > 1,678$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t$  ( $8,928 > 1,678$ ) dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $f$  ( $66,112 > 3,195$ ), hal daj Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARAManajemen Press.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi semb). Undip.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelimabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* .Jakarta: PTRaja Grafindo Persada.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247.
- Ellesia Nindie. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa manulife Indonesia Cabang Tangerang Selatan*. Vol.1 no. 6. November (2022)
- Fitria Marisya (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan*. MAMEN (Jurnal Manajemen), Vol. 1 No. 4 (Oktober 2022) 566-575, e-ISSN 2809-8099
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49–61

- Hendra Jayusman, Winarti Setyorini, Aditya Dwi Prakasa (2021). *Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Teras Kopi Sukamar, Magenta*, Vol. 9, No. 2, Maret2021, Hal. 75-82
- Ilhamsyah, Hj. Maliah. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungankerja Non Fisik Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero)Wilayah Sumatera Selatan*. Jurnal Kompetitif, Vol. 9, No. 2, hal. 01 – 96, Juli2020, p-ISSN 2302-4585; e-ISSN 2721-3765
- Jelaskan Wau ,Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan di kantor camat somambawa Kab Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan, Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212
- Nurul Aulia Saputri , Hani Gita Ayuningtias (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah KotaMedan* e-Proceeding of Management : Vol.9, No.4 Page 1890
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurakunman,13(1), 10–23
- Sumiaty, R. S., (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sma Islam Al – Azhar Bumi Serpong Damai- Kota Tangerang Selata*. Jurnal Semarak. 2 (3), 89-107. Oktober 2019.
- Tumanggor, R. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan*. Jumandik. 2 (2), 88-95, Maret 2024.