

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPAL COFFEE MEDAN

Yessica Sardina Purba<sup>1</sup>, Hendy<sup>2</sup>, Grace Kezia<sup>3</sup>

Manajemen SDM - STMB Multi Smart Medan

[Yessicapurba@gmail.com](mailto:Yessicapurba@gmail.com)<sup>1</sup>, [huihendy@gmail.com](mailto:huihendy@gmail.com)<sup>2</sup>, [gracekezialie@gmail.com](mailto:gracekezialie@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan Opal Coffee Medan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Opal Coffee Medan dengan jumlah karyawan 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian yang akan disebar dengan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi serta uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Opal Coffee Medan. Hasil uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *R Square* menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 57,1% dan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti pemberian insentif dan komunikasi internal. Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi bagi manajemen adalah untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dan kualitas lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of discipline and environment on employees' performance of Opal Coffee Medan. This type of research is explanatory research. The Population in this study were all employees of Opal Coffee Medan, totaling 57 employees. The sampling technique is to use a saturated sample where the entire population will be used as the research sample. In the study which will be distributed with questionnaires measured by a Likert scale. The data analysis used multiple linear regression analysis and the coefficient of determination as well as simultaneous test and partial test. The results showed that discipline and environmental partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee achievement of Opal Coffee Medan. The result of the coefficient of determination test showed that the value of R Square Showed that the influence of discipline and environment on work performance was 57.1% and the remaining 42.9% was influenced by other factors originating from outside this research model such as given incentive and internal communication. Based on the results of this study, the implications for management are to further improve discipline and quality of environment.*

**Keywords:** Employees' Performance, Work Discipline, Work Environment,

### PENDAHULUAN

Ditengah Era Globalisasi yang semakin kompetitif menimbulkan upaya dari

masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat menghadapi tantangan yang ditimbulkan dari kompetisi global. Dan perusahaan harus mampu membangun strategi yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara berkelanjutan agar dapat mencapai tujuan dan target pasar yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

SDM berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga merupakan aset terpenting dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan operasional perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan sendirinya.

Seperti uraian sebelumnya, Sumber Daya Manusia juga berfungsi sebagai penggerak, yang artinya seluruh faktor-faktor pendukung produksi perusahaan serta sumber daya digerakkan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berperan sebagai pemikir, yang artinya sumber daya manusia dapat memberikan gagasan, inovasi serta strategi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan dengan efisiensi untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia yang berperan sebagai perencana, artinya sumber daya manusia dapat melakukan perencanaan serta penyusunan strategi terhadap seluruh kegiatan yang dibutuhkan untuk kelangsungan dan kelancaran operasional perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kurangnya penerapan disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kurang baik serta tidak mendukung untuk memperlancar proses kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator yang harus diperhatikan untuk memacu tingkat produktivitas karyawan. Disiplin kerja adalah situasi yang menunjukkan adanya ketertiban, kesenjangan, dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja juga bermakna sebagai suatu kesadaran yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan kerja bagi karyawan dapat memberikan dampak-dampak suasana kerja yang tenang, nyaman dan menyenangkan, seperti halnya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Opal Coffee Medan.

Karyawan yang menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan menaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran dan tanggung jawab tanpa ada rasa paksaan. Sebagian karyawan Opal Coffee Medan menunjukkan disiplin kerja terukur dari absensi, karyawan yang datang terlambat, tidak mengikuti *briefing* sebelum kerja dipagi hari, masih adanya karyawan yang pulang dari tempat kerja sebelum waktu *clock out*, masih banyak ditemukannya karyawan yang tidak menjalankan *job desk* nya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain dari disiplin kerja, indikator lainnya yang harus diperhatikan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak terbatas kepada benda dan orang-orang yang di sekitar saja, tetapi juga mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang ada disekitar pekerja.

Lingkungan kerja serta suasana yang positif dan menyenangkan akan memiliki pengaruh banyak terhadap produktivitas dan kinerja karyawan serta perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah

satu bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rasa nyaman dan aman tersebut memacu karyawan untuk memberikan performa terbaik untuk menjalankan tugas-tugas yang harus diemban oleh karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dan negatif dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, serta tidak betah untuk melaksanakan tugas nya, hal ini tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Opal Coffee Medan yang merupakan salah satu perusahaan yang selalu berusaha untuk mendorong disiplin kerja serta lingkungan kerja yang kondusif untuk menciptakan kenyamanan untuk karyawan yang bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di Opal Coffee Medan.

PT. Opal Coffee Indonesia adalah eksportir kopi dan produsen kopi di Indonesia yang ditemukan oleh Bapak Suryo Pranoto sejak tahun 1998. PT. Opal Coffee Indonesia memiliki focus pada kualitas perkebunan kopi, manufaktur, pemanggangan, penggilingan serta pendistribusian biji kopi. PT. Opal Coffee Indonesia sendiri mendirikan anak perusahaan yaitu Opal Coffee pada tahun 2000. Opal Coffee merupakan bentuk bisnis kafe yang berlokasi di beberapa kota, salah satunya di kota Medan yang terletak di Jalan T. Amir Hamzah no. 56 C, Helvetia Timur, Medan dan Jalan Cemara Asri Boulevard Raya Blok A1 – 60, Medan.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, dalam mendukung kegiatan operasional agar dapat berjalan dengan baik, maka karyawan perlu menerapkan disiplin kerja yang baik. Disiplin dimaksudkan sebagai tindakan karyawan dalam mematuhi arahan yang diberikan oleh atasan maupun yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat memacu antusiasme karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan pra survei yang ditujukan kepada 30 responden, karyawan Opal Coffee Medan dinilai mengalami penurunan kinerja, seperti karyawan yang dinilai kurang berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya, dan kurangnya disiplin waktu yang ditunjukkan dari tingkat keterlambatan dan absensi yang cenderung tinggi, hal ini dinilai menghambat karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Hal ini dinilai karena pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja.

**Tabel 1. Data Pra Survei Kinerja**

No	Pengukuran	Jumlah Jawaban Bermasalah	Persentase
1	Hasil Kerja	3 Orang	10 %
2	Pengetahuan Kerja	2 Orang	6.7 %
3	Inisiatif	8 Orang	26.7 %
4	Kecekatan Mental	2 Orang	6.7 %
5	Sikap	5 Orang	16.7 %
6	Disiplin Waktu dan Absensi	10 Orang	33.3 %
<b>Total</b>		<b>30 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Pra Survei Penelitian, 2023

Pemicu karyawan mengalami penurunan kinerja berhubungan kedisiplinan kerja mereka dimana karyawan dinilai menurun, hal ini dinilai dari kurang ketatnya peraturan perusahaan yang diterapkan, sehingga sering terjadi pelanggaran – pelanggaran dari karyawan.

**Tabel 2. Data Pra Survei Disiplin Kerja**

Sumber: Pra Survei Penelitian, 2023

No	Pengukuran	Jumlah Jawaban Bermasalah	Persentase
1	Tujuan dan Kemampuan	4 Orang	13.3 %
2	Balas Jasa	4 Orang	13.3 %
3	Keadilan	5 Orang	16.7 %
4	Waskat	7 Orang	23.3 %
5	Sanksi Hukuman	6 Orang	20 %
6	Ketegasan	4 Orang	13.3 %
	<b>Total</b>	<b>30 Orang</b>	<b>100 %</b>

Lingkungan kerja untuk sebagian karyawan masih dinilai kurang nyaman bagi mereka, seperti penerangan yang kurang memadai, pewarnaan interior yang sedikit gelap, atau terganggunya karyawan akibat suara dan kebisingan disekitar lingkungan kerja.

**Tabel 1. Data Pra Survei Lingkungan Kerja**

No	Pengukuran	Jumlah Jawaban Bermasalah	Persentase
1	Penerangan	6 Orang	20 %
2	Pewarnaan	3 Orang	10 %
3	Kebersihan	1 Orang	3.3 %
4	Pertukaran Udara	5 Orang	16.7 %
5	Suara atau Kebisingan	8 Orang	26.7 %
6	Keamanan	7 Orang	23.3 %
	<b>Total</b>	<b>30 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Pra Survei Penelitian, 2023

Selain dari hasil pra survei diatas, peneliti juga mengacu pada penelitian relevan terdahulu sebagai referensi mengenai pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang tercantum dalam penelitian oleh (Irawan, Kusjono, & Suprianto, 2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong” yang menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian pun menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada (Tyas, 2018) dalam hasil skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap” yang menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Pradipta & Musadad, 2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia” yang menyatakan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

penelitian (Warongan, Dotulong, & Lumintang, 2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Opal Coffee Medan”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses dalam menyampaikan tujuan organisasi dengan memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang tugas pekerjaannya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan definisi kinerja karyawan yang dipaparkan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja menurut (Sinambela, 2018:335), adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan mereka. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja mereka untuk melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang mereka emban, dan menggunakan waktu dengan efektif untuk mencapai target perusahaan.

Fahmi (2016:45) mencetuskan bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu upaya yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

## Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Manajemen Personalia, 2019) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti dkk, 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan (konduusif) dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak mendukung, maka akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018, 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sementara itu menurut Afandi (2018, 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai sebagainya.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Tujuan dari studi deskriptif adalah untuk mengamati, mendeskripsikan dan mendokumentasikan aspek-aspek dari suatu situasi yang terjadi secara alami, dan terkadang berfungsi sebagai titik awal untuk pembuatan hipotesis atau pengembangan teori.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang dapat berupa subjek atau objek yang diteliti untuk kemudian dapat dipelajari untuk tujuan menarik kesimpulan atau dapat juga diartikan sebagai totalitas dari seluruh objek penelitian.

Sampel merupakan sebagian karakteristik ataupun ciri yang dari suatu populasi atau dapat juga diartikan bahwa sampel merupakan sebagian kecil yang ditarik dari anggota populasi berdasarkan prosedur yang telah ditentukan sehingga dapat digunakan untuk mewakili populasi.

Populasi penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan pada periode tahun 2023 yang berjumlah 57 karyawan. Dikarenakan populasi yang digunakan adalah sebanyak 57 karyawan, maka peneliti akan menggunakan sampel jenuh yang berarti seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner yang akan dibagikan langsung kepada karyawan yang bekerja di Opal Coffee Medan.

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan melakukan wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian berbentuk kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala *Likert* dimana skala *Likert* menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pernyataan yang

dibagikan

Metode kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet, skripsi, jurnal, laporan atau dokumen perusahaan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Materi wawancara dan kuesioner meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkenaan dengan keadaan perusahaan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Air Hitam Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi, yaitu pada bulan Mei 2023 sampai dengan bulan Juni 2023 di Kecamatan Air Hitam Kabupaten Sarolangun. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada harga tandan buah segar (TBS), produksi tandan buah segar, biaya tetap yaitu penyusutan alat dan biaya variabel yaitu pupuk, obat-obatan, tenaga kerja.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari petani sampel yang melakukan usahatani kelapa sawit swadaya melalui wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah disiapkan berdasarkan variabel-variabel yang berkaitan dengan permasalahan yang di teliti. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dan dikumpulkan dari literatur atau studi kepustakaan, instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini. Serta hasil penelitian yang erat kaitannya dengan permasalahan yang di teliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Statistik Deskriptif

**Tabel 4. Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	57	36	59	49.32	5.471
Lingkungan Kerja	57	37	58	47.75	4.729
Kinerja	57	36	60	45.91	6.575
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Pada tabel di atas, menunjukkan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 36, nilai maximum sebesar 59, memiliki nilai mean sebesar 49,32 dan nilai *standard deviation* sebesar 5,471.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 37, nilai maximum sebesar 58, memiliki nilai mean sebesar 47,75 dan nilai *standard deviation* sebesar 4,729.
3. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 36, nilai maximum sebesar 60, memiliki nilai mean sebesar 45,91 dan nilai *standard deviation* sebesar 6,575.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.804	8.610
	Disiplin Kerja	0.356	0.164

Lingkungan Kerja	0.389	0.190	0.280
------------------	-------	-------	-------

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Pada tabel diatas memiliki rumus sebagai berikut:

$$Y = 9,804 + 0,356 X1 + 0,389 X2$$

Pada rumus diatas maka akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 9,804, apabila nilai dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah 0, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 9,804.
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0,356, hal ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan satuan dari disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,356.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 0,389, hal ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan satuan dari Lingkungan Kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,389.

### Uji Validitas

Hasil dari uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

No	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,520	0,261	Valid
2	0,662	0,261	Valid
3	0,432	0,261	Valid
4	0,535	0,261	Valid
5	0,501	0,261	Valid
6	0,579	0,261	Valid
7	0,616	0,261	Valid
8	0,373	0,261	Valid
9	0,465	0,261	Valid
10	0,364	0,261	Valid
11	0,545	0,261	Valid
12	0,392	0,261	Valid
No	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,407	0,261	Valid
2	0,323	0,261	Valid
3	0,495	0,261	Valid
4	0,409	0,261	Valid
5	0,607	0,261	Valid
6	0,464	0,261	Valid
7	0,568	0,261	Valid
8	0,382	0,261	Valid
9	0,391	0,261	Valid
10	0,472	0,261	Valid
11	0,345	0,261	Valid
12	0,334	0,261	Valid
No	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,565	0,261	Valid
2	0,686	0,261	Valid
3	0,436	0,261	Valid



4	0,528	0,261	Valid
5	0,303	0,261	Valid
6	0,552	0,261	Valid
7	0,521	0,261	Valid
8	0,501	0,261	Valid
9	0,773	0,261	Valid
10	0,532	0,261	Valid
11	0,577	0,261	Valid
12	0,413	0,261	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja membuktikan semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,261 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja membuktikan semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,261 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan membuktikan semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,261 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji dari reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**

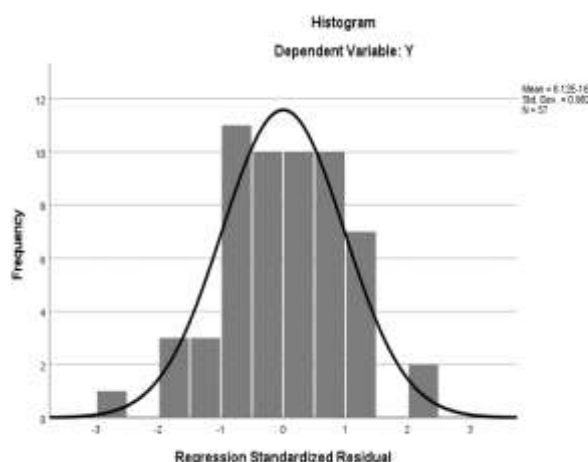
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,726	12
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,605	12
Kinerja (Y)	0,769	12

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Pada tabel diatas menyimpulkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang berada diatas 0,6 sehingga reliabilitas variabel ini dapat dikategorikan reliabel.

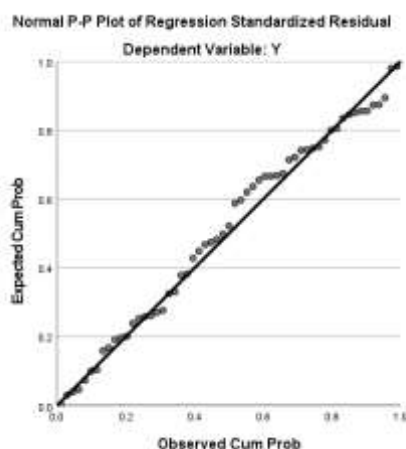
### Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas sebagai berikut:



**Gambar 1. Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa garis berbentuk lonceng dengan tidak melenceng kekiri maupun kekanan. Hasil pengujian ini menunjukkan data distribusi secara normal.



**Gambar 2.** Grafik *P-Plot*

Pada gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal. Hasil pengujian ini menunjukkan data distribusi secara normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		57
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	5.69497415
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.068
	<i>Negative</i>	-.081
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Pada tabel diatas menyimpulkan nilai dari *asymp. sig* sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

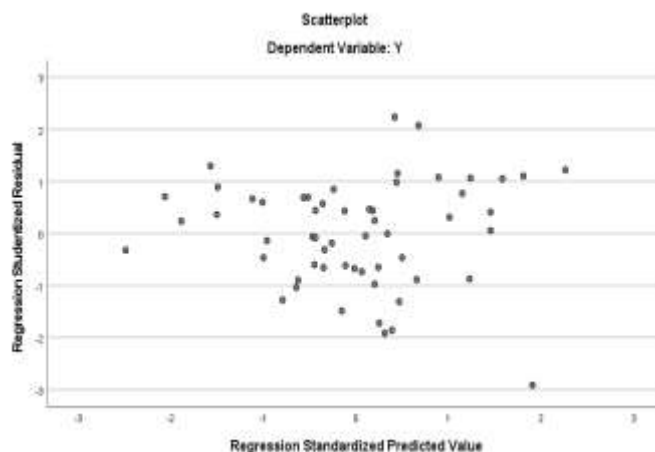
<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<b>1</b>		
(Constant)		
Disiplin Kerja	0.744	1.344
Lingkungan Kerja	0.744	1.344

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Pada tabel diatas menyimpulkan untuk semua variabel memiliki nilai *tolerance* (0,744) > 0,10 dan nilai *VIF* (1,344) < 10. Hal ini menyimpulkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3.** Grafik *Scatter Plot*

Pada gambar diatas menyimpulkan terdapat data atau titik menyebar secara acak, titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

**Uji Parsial (Uji-t)**

$T_{tabel}$  didapatkan dari rumus  $df = n - k - 1$  dan dengan signifikan 5% mendapatkan nilai dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,004. Uji parsial sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.139	.260
	Disiplin Kerja	2.167	.035
	Lingkungan Kerja	2.045	.046

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (2,167) >  $t_{tabel}$  (2,004) dan nilai signifikan sebesar 0,035 < 0,05. Hal ini pun dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Opal Coffee Medan.
2. Pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (2,045) >  $t_{tabel}$  (2,004) dan nilai signifikan sebesar 0,046 < 0,05. Hal ini pun dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Opal Coffee Medan.

**Uji Simultan (Uji-f)**

$F_{tabel}$  didapatkan dari rumus  $df 1 = k$ ,  $df 2 = n - k - 1$  dan dengan signifikan 5% mendapatkan nilai dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,17. Uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan**

<i>ANOVA<sup>b</sup></i>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	604.328	2	302.164	8.984	.000 <sup>b</sup>
Residual	1816.233	54	33.634		
Total	2420.561	56			

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

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Pada Tabel diatas, menyimpulkan nilai dari  $F_{hitung}$  (8,984) >  $F_{tabel}$  (3,17) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini pun dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Opal Coffee Medan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	0.571	0.555	2.900

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

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Pada tabel diatas mendapatkan hasil nilai  $R$  Square sebesar 0,571 (57.10%) hal ini dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh 57.10% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42.90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pemberian insentif dan komunikasi internal.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Opal Coffee Medan.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Opal Coffee Medan.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Opal Coffee Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggraini, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Manajemen Fakultas Ekonomi*

- Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*
- Chandra, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*, 84.
- D., M. Y., & D., L. D. (2019). *Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- Dessler, G. (. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality, Tbk). . *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 49-61.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathoroni, A., Fatonah, N. S., Andarsyah, R., & Riza, N. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: CV. Kreatif Industri Nusantara.
- Ferry, & Kristiadi, D. P. (2021). *Metode Kuantitatif Mengukur Kepuasan Pengguna Web Kampus*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. Medan: Penerbit Mitra Group.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Deepublish Publisher: Yogyakarta.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang*, 1.
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*, 76.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. *Pasuruan: Qiara Media*.
- Marzuki, A., Armereo, C., & Rahayu, P. F. (2020). *Praktikum Statistik*. Malang: Ahli Media Press.
- Neolaka, A. &. (2017). *Landasan Pendidikan (Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup)*. Depok: Kencana.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- P., D. S. (2020). *Metode Penelitian Pariwisata: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D*.

- Bandung: Alfabeta.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa, Karawang*, 561.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Rahmawati, & Afiyanti. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Riset Keperawatan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Y. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Supriadi, I. (2020). *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Suryani, N. K., & J. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra.
- Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam*, 57.
- Susanto, Y. (2020). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 99.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samratulangi*, 963-972.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.