

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURACO JAYA ABADI
MOTOR CABANG MASAMBA**

Zulkifli

¹Jurusan Program Studi Manajemen, ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
³Universitas Muhammadiyah Palopo, Jl. Jend. Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Selatan,
Kota Palopo, Sulawesi Selatan 9122.

Email: zulkflii10@gmail.com

INTI SARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui uji regresi linier berganda yang meliputi uji t dan uji F. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden. Kuesioner yang digunakan berbentuk digital dengan menggunakan Google Form. Selanjutnya dilakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. The independent variable in this study is the work environment and work discipline, while the dependent variable in this study is employee performance. This study uses quantitative research methods through multiple linear regression test which includes t test and F test. Data were collected using a questionnaire with Likert scale measurements. The sample in this study were 32 respondents. The questionnaire used is in digital form using Google Form. Furthermore, data processing is carried out using regression analysis. The test results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. Work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch.

Keywords: work environment, work discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Sanjaya, 2020). Kinerja karyawan merupakan aset penting perusahaan harus ditingkatkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat diraih. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan jumlah yang dicapai karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah menetapkan tanggung jawab yang berikan padanya. Setiap karyawan tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda – beda pada perusahaan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba.

Banyaknya organisasi atau perusahaan yang didirikan, khususnya di Indonesia, sehingga persaingan antar organisasi atau perusahaan semakin erat serta tiada henti-hentinya. Perusahaan diharuskan untuk secara konsisten terus menaikkan serta terus mencari sistem agar memenangkan persaingan. salah satu sistem yang berfokus buat membuahkan organisasi menjadi pionir ialah dengan

membentuk SDM yang representatif agar kinerja karyawan semakin bagus. Sumber daya manusia sendiri mempunyai peran krusial untuk membantu perusahaan. sumber daya manusia dijadikan menjadi sebuah senjata untuk meraih tujuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang ada di Masamba yang bernama PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba berupaya dalam menaikkan kinerja karyawan bisa bersaing serta membantu mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia para karyawan akan semakin tinggi dikarenakan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja

Lingkungan kerja adalah dimana kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu udara mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap kinerja para pegawai (Akmaludin, 2021). Lingkungan kerja yang mendukung atau nyaman serta aman akan membuat kinerja berasal karyawan semakin tinggi. kondisi lingkungan yang dilingkupi oleh fasilitas pendukung karyawan pula membuat karyawan terfasilitasi serta terpenuhi seluruh kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan. dengan fasilitas tadi menjadikan karyawan mampu berkembang dan menaikkan keahlian pada

bidang masing-masing sebagai akibatnya akan bisa menaikkan kinerja karyawan pula. Disisi lain faktor komunikasi juga menjadi sebuah unsur yang bisa menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat.

Perjuangan untuk menaikkan kinerja karyawan diantaranya ialah memperhatikan lingkungan kerja. Faktor ini artinya salah satu komponen terpenting buat karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya, para karyawan dapat menaikkan kinerjanya secara maksimal yang didukung lingkungan kerja yang cocok. yang dimaksud lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang terdapat disekitar para pekerja yang mensugesti pekerja tadi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri atas 2 macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja. korelasi kerja tadi mencakup

hubungan kerja dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arief Rahman (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno (2021) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan bekasi barat mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang baik ialah memberikan contoh besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi

agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret cabang kelapa dua gading serpong kabupaten tangerang mengemukakan bahwa disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Farid Anggara Sanjaya (2020) dengan judul penelitian pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI KC surabaya jemursari mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbaikan dan penjualan sepeda motor. Dalam menjalankan perusahaan ini, terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab naik turunnya kinerja karyawan di perusahaan ini. Diantaranya

adalah lingkungan dan disiplin kerja pada karyawan..

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti masih perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba”.

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka permasalahan yang akan dikaji yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba?
- c. Apakah lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba?

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka permasalahan yang akan dikaji yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Suraco jaya Abadi Cabang Masamba.

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba.
- c. Apakah lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah dimana kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu udara mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap kinerja para pegawai (Akmaludin, 2021). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi dari pakar yang sudah disebutkan di atas, maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yg bersifat fisik ataupun non-fisik yang bisa mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang higienis, nyaman, serta aman diharapkan akan mendukung kinerja seseorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial sesama rekan kerja dan atasan juga mendapatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan (Fatmawati, 2020). Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009, p.89).

Disiplin kerja merupakan bagian dari

variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Berdasarkan definisi di atas, bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah perilaku, tingkah laku serta perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran serta kesediaan seorang supaya tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam menjalankan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan kenyataan yang terjadi di dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Sanjaya, 2020). Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja

karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik- buruknya (Daspar, 2020). Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2009) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan”. Menurut Prawirosentono (1992, p.2), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja bisa dilihat sebagai proses ataupun hasil pekerjaan. Kinerja ialah suatu proses perihal bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. tetapi, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT. Suraco

jaya Abadi Cabang Masamba yang berada di Baliase, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara, Sulawesi Selatan, Indonesia. Penelitian ini akan dilaksanakan selama satu bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Warsito (1992), populasi adalah keseluruhan objek penelitian, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba sebanyak 32 karyawan. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2007:62) “ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pada pengambilan sampel relatif simpel untuk dilakukan, yaitu jika obyek penelitian lebih besar dari 100 responden maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%, namun jika kurang dari 100 orang maka responden wajib diambil seluruhnya. Jadi sampel yang akan diambil pada penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja di PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba sebanyak 32 karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu patokan yang menunjukkan tingkatan kevalidan serta keabsahan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika bisa menyampaikan data variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini memakai nilai r hasil *Corrected Item Total Correlation* melalui sub menu scale dari perhitungan yang menggunakan program SPSS. Taraf valid atau tidaknya instrument kuesioner yang dipakai pada pengumpulan data yang diketahui menggunakan uji validitas, sehingga bisa diketahui apakah item yang dipergunakan pada kuesioner benar-benar bisa menyampaikan keadaan yang sebenarnya. dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka kriteria pengujiannya:

Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tadi valid.

Apabila nilai r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja (X1):

Tabel 1 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,560	0,468	Valid
X1.2	0,777	0,468	Valid
X1.3	0,624	0,468	Valid
X1.4	0,723	0,468	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja (X2):

Tabel 2 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X2.1	0,485	0,468	Valid
X2.2	0,847	0,468	Valid
X2.3	0,796	0,468	Valid
X2.4	0,624	0,468	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 3 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Y.1	0,573	0,468	Valid
Y.2	0,849	0,468	Valid
Y.3	0,723	0,468	Valid
Y.4	0,483	0,468	Valid
Y.5	0,881	0,468	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,60$.

Interprestasinya yaitu sebagai berikut:

- 1) 0,00 sampai 0,20 berarti kurang reliabel
- 2) 0,21 sampai 0,40 berarti sedikit reliabel
- 3) 0,41 sampai 0,60 berarti cukup reliable.
- 4) 0,61 sampai 0,80 berarti reliabel
- 5) 0,81 sampai 1,00 berarti sangat reliable

Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4 Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja

Pernyataan	Cronbach's alpha	Batas reliabilitas	Keterangan
X1.1	0,927	0,60	Reliable
X1.2	0,919	0,60	Reliable
X1.3	0,926	0,60	Reliable
X1.4	0,922	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 5 Uji reliabilitas variabel disiplin kerja

Pernyataan	Cronbach's alpha	Batas reliabilitas	Keterangan
X2.1	0,930	0,60	Reliable
X2.2	0,917	0,60	Reliable
X2.3	0,920	0,60	Reliable
X2.4	0,926	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 6 Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

Pernyataan	Cronbach's alpha	Batas reliabilitas	Keterangan
Y.1	0,927	0,60	Reliable
Y.2	0,918	0,60	Reliable
Y.3	0,922	0,60	Reliable
Y.4	0,929	0,60	Reliable
Y.5	0,917	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah 2022

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data yang berdasarkan jawaban yang telah diperoleh dari responden, yang mana responden telah memberikan hasil penilaiannya dari pernyataan – pernyataan yang telah dibagikan penulis melalui kuesioner yang dibagikan dan kemudian melakukan perhitungan persentasinya.

Tabel 7 Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	18-23	3	9,4%
2	24-27	11	34,3%
3	28-32	10	31,2%
4	33-37	2	6,3%
5	38-42	4	12,5%
6	>43	2	6,3%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 8 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	21	65,6%
2	Perempuan	11	34,4%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 9 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK/MA	21	65,6%
2	D3	3	9,4%
3	S1	8	25%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 10 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-6 bulan	5	15,6%
2	7-11 bulan	8	25%
3	1-5 tahun	15	46,9%
4	6-10 tahun	4	12,5%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah 2022

Statistik Deskriptif

Tabel 11 Statistik deskriptif variable lingkungan kerja

Lingkungan kerja (X1)		
Kategori	Frequency	Percent
Rendah (<14)	2	6.3
Sedang (14-17)	20	62.5
Tinggi (>17)	10	31.3
Total	32	100.0

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 12 Hasil statistik deskriptif variabel disiplin kerja

Disiplin kerja		
Kategori	Frequency	Percent
Rendah (<11)	1	3.1
Sedang (11-16)	4	12.5
Tinggi (>16)	27	84.4
Total	32	100.0

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 13 Statistik deskriptif variabel kinerja karyawan

Kinerja karyawan		
Kategori	Frequency	Percent
Rendah (<16)	1	3.1
Sedang (16-20)	13	40.6
Tinggi (>20)	18	56.3
Total	32	100.0

Sumber: Data diolah 2022

Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 14 Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.019	1.229		-.829	.414
	TO TA L. X1	1.073	.071	.859	15.061	.000
	TO TA L. X2	.229	.063	.209	3.667	.001
Dependent Variable: TOTAL.Y						

Sumber: Data diolah 2022

Pada table 4.8 diatas ditemukan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = -1,019 + 1,073X_1 + 0,229X_2 + e$$

Berdasarkan dari persamaan yang sudah dibuat diatas maka dapat diketahui hal-hal berikut:

- Nilai konstanta sebesar -1,019 yang artinya bahwa apabila variabel bebas dalam hal ini variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan (lingkungan kerja dan disiplin kerja = 0), maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar -1,019, dimana

tanda negatif menunjukkan berlawanan arah antara variabel bebas dan variabel terikat.

- b. Koefisien regresi lingkungan kerja 1,073 yang artinya bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X1) naik satu satuan, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,073.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja 0,229 yang artinya bahwa apabila variabel disiplin kerja (X2) naik satu satuan, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,229.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15 Nilai koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	0.920	0.914	0.711
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1				
b. Dependent Variable: TOTAL.Y				

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel 4.9 diatas yang menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,920 yang berarti bahwa variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) berpengaruh sebesar 92% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pengujian Hipotesis

Tabel 16 Hasil regresi uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.019	1.229		-.829	.414
	TOTAL.X1	1.073	.071	.859	15.061	.000
	TOTAL.X2	.229	.063	.209	3.667	.001

Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan dari tabel 4.10 diatas yang menunjukkan nilai uji t yang diperoleh secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memperoleh t hitung sebesar 15,061 > 2,036 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memperoleh t hitung sebesar 3,667 > 2,036 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 17 Hasil regresi uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.822	2	83.911	166.144	.000 ^b
	Residual	14.646	29	0.505		
	Total	182.469	31			
a. Dependent Variable: TOTAL.Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1						

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 166,144 dan nilai inilah yang akan dipergunakan untuk dibandingkan dengan nilai F tabel adalah dihitung dengan df1 (derajat bebas pembilang) = 2 dan df2 (derajat bebas penyebut) = 32 maka didapatkan nilai F tabel yaitu 3,295. Berdasarkan dengan hasil nilai F hitung dan nilai F tabel yang diperoleh maka perbandingannya adalah F hitung > F tabel atau $166,144 > 3,295$ dengan tingkat signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pada pembahasan hasil penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba dengan hipotesis yang telah diajukan pada saat awal penelitian. Berdasarkan dari hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan jenis data kuantitatif yang didapat dari data primer melalui penyebaran kuesioner dengan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS V.22 for windows. Berikut pembahasan hasil penelitian ini:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Lingkungan kerja memperoleh t hitung sebesar $15,061 > 2,036$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Makna dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah semakin semakin besar faktor lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin

naik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Darmadi, 2020), (I P. A. Septiawan, 2016), (Daspar, 2020) dan (Mashudi et al., 2020) . yaitu dengan hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Mashudi et al., 2020) yang menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suraco Jaya Abadi Cabang Masamba.

Disiplin kerja memperoleh t hitung sebesar $3,667 > 2,036$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Makna dari disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah semakin semakin besar faktor

lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin naik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (I P. A. Septiawan, 2016), (Daspar, 2020), dan (Dea et al., 2020). Yaitu dengan hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (I P. A. Septiawan, 2016) yang menyatakan bahwa apabila karyawan melaksanakan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Peningkatan ini akan memberikan laba perusahaan yang tinggi sehingga fasilitas kerja dapat terpenuhi dan kegiatan yang bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan dapat dilaksanakan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suraco Jaya Abadi Cabang Masamba.

Berdasarkan dengan hasil nilai F hitung dan nilai F tabel yang diperoleh maka perbandingannya adalah F hitung $>$ F tabel

atau $166,144 > 3,295$ dengan tingkat signifikat yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna dari lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama semakin besar maka kinerja karyawan juga akan semakin naik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akmaludin, 2021), (I P. A. Septiawan, 2016), (Sunarno, 2021) dan (Dea et al., 2020). Yaitu variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sunarno, 2021) yang menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja dikelola dengan lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja

pegawai. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka lingkungan kerja perlu adanya perbaikan melalui pemantauan lanjutan dari beberapa laporan yang ada mengenai lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai pegawai akan terus bersemangat untuk bekerja dan memberikan kontribusi yang baik untuk instansi dan jika hal ini sudah terpenuhi maka tidak ada lagi pegawai yang melanggar aturan yang ada sehingga akan memperkecil tingkat kinerja yang buruk pada pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Pada simpulan ini penguji dapat menarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang sudah di tuliskan pada penelitian ini berdasarkan hasil pengujian dan analisis pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco jaya Abadi Motor Cabang

Masamba.

- c. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Saran

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dipergunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik dan tema yang serupa.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat nantinya

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JlAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1–17.
- Akmaludin, B. A. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata. 1.
- Bahtiar, D., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Bali. 3(2), 101–108.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 159–166.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144.
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346.
- I P. A. Septiawan, K. K. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 174–184.
- Laksono, B. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. 4(1), 249–258.
- Liawati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Citra Rasa. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Dan Lingkungan

kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank BRI TBK. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(2), 319–325.

Priangkatara, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *Pencerah Publik*, 8(1), 1–17.

Saka Perwira Hadi, S. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. 4, 510–516.

Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–13.

Siregar, E. P. 2020. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Setyaningsih, U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8–24.

Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244.