

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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”.

1.2 Rumusan Masalah

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?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba?
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba?
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini yaitu:

- a. Sebagai sarana untuk melatih cara berfikir yang ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah yang terkhusus pada lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai sarana ilmu pengetahuan tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini nantinya bisa dijadikan sebagai bahan bacaan untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba
2. Variabel yang akan diteliti adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi 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).

Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

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.

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor

yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Faktor Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan

lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut RobbinsCoulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

2.1.4 Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan dari pengaturan lingkungan kerja merupakan naiknya produktivitas pegawai juga perusahaan. Oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja pada saat bekerja, sebagai akibatnya kinerja yang dicapai tidak semestinya dengan yang diinginkan.

2.1.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja yang tentram dan sehat menurut (Rivai & Sagala, 2011) ialah:

- a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman bisa menaikkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatnya efisiensi serta kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

- c. Menurunnya biaya - biaya kesehatan dan asuransi.
- d. taraf kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Flesibilitas serta adaptabilitas yang lebih besar menjadi dampak awal dari meningkatnya partisipasi serta rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada diperusahaan (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).

Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009, p.825).

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.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Adapun beberapa indikator disiplin kerja menurut Setyaningsih (2019) yaitu:

a. Taat terhadap aturan waktu

ditinjau dari jam masuk kerja, jam pulang, serta jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar perihal cara berpakaian, serta bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan sikap dalam bekerja

Taat terhadap aturan sikap dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas serta tanggung jawab dan cara berhubungan dengan unitkerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

aturan perihal apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai pada perusahaan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1985) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Dhaki, 2020) tujuan dari disiplin kerja ialah agar menggerakkan karyawan yang mendisiplinkan diri sendiri, dan suatu usaha untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

atau organisasi. Sementara menurut (Jufrizen, 2018) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

2.2.5 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaatnya disiplin kerja baik bagi organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan bagi karyawan agar memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menjadi penambah tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi 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.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja

diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

- c. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
- d. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan reality (*knowledge + Skill*). ialah, pegawai yang mempunyai IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya serta terampil pada saat mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka dia akan lebih praktis dalam mencapai prestasi kerja yang diinginkan. oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan di pekerjaan yang sesuai

dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari perilaku seorang pegawai pada saat menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah agar mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Perilaku mental ialah situasi mental yang mendorong diri pegawai agar berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Perilaku mental seseorang pegawai ialah harus berperilaku mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seseorang pegawai wajib siap mental, bisa secara fisik, tahu tujuan utama dan sasaran kerja yang akan dicapai dan bisa memanfaatkan serta menciptakan situasi kerja.

2.3.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2010: 311) pada dasarnya yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.3.5 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja karyawan menurut Rivai (2013: 315) yaitu :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil dari apa yang telah diteliti oleh para peneliti terdahulu dan hasil dari penelitian tersebut akan dikaitkan kembali dengan judul

penelitian yang sekarang ini dan dijadikan sebagai acuan dalam menentukan tema penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Simpulan
1	Bayu Rama Laksono, Acynthia Ayu Wilasittha (Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco) 2021	(X1) Lingkungan kerja (X2) Komunikasi (X3) Motivasi (Y) Kinerja karyawan	Metode kuantitatif, populasi sebanyak 300 karyawan, sampel yang diambil sebanyak 75 responden, sumber data dari hasil kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Dilihat dari penjabaran hasil uji f yang dijelaskan diatas nilai fhitung 61.455 dengan nilai sig .000 <.05 artinya variabel (X1), (X2) dan (X3) memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel Y.	Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco.
2	Saka Perwira Hadi, Sulastri Irbayuni (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk)	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	Metode kuantitatif, populasi sebanyak 35 karyawan, sampel yang diambil keseluruhan populasi, sumber data dari hasil kuisioner. Analisis data menggunakan PLS (<i>Partial Least</i>	Hasil AVE variabel Lingkungan Kerja (X1) sejumlah 0.935927, variabel Disiplin Kerja (X2) sejumlah 0.914381, dan Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0.932608, ketiga variabel nilainya lebih dari 0,5, dapat dikatakan	Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Cahyo utomo Kubah Nganjuk dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan

	2021		<i>Square</i>).	validitasnya baik.	CV Cahyo Utomo Kubahnganjuk.
3	D. Bahtiar, I. N Suarmanaya sa (Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Bali) 2021	X1: Lingkungan X2: Disiplin Y: Kinerja karyawan	Metode kuantitatif kausal, populasi sebanyak 70 karyawan, sampel yang diambil keseluruhan populasi, sumber data dari hasil kuisioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda pada Tabel 3 diperoleh hasil $R_{yx1x2} = 0,859$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang Bali. Sumbangan pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,738 atau 73,8%.	Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Bali.
4	Akmaludin, Bunga Astra Gracia (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja	Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu metode yang	Hasil penelitian persamaan regresi linear sebesar $Y = 9,229 + 0,397X_1 + 0,730X_2$	Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan

	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata) 2021	Y: Kinerja pegawai	digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Teknik sampling yang digunakan adalah <i>random sampling</i> menggunakan dengan sampel sebanyak 67 responden, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik		terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata.
5	Liawati, Widowati (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa) 2021	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, populasi sebanyak 230 karyawan, sampel yang diambil sebanyak 146 responden,. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier	Hasil penelitian sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa hal tersebut dibuktikan darinilai t hitung $10,415 > t$ tabel $1,976$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa

			<p>sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t hitung..</p>		
6	<p>I P. A. Septiawan, K. K. Heryanda (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) 2020</p>	<p>X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan</p>	<p>Metode kuantitatif kausal, populasi sebanyak 76 karyawan, sampel yang diambil keseluruhan populasi, sumber data dari hasil kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (<i>path analyze</i>).</p>	<p>Hasil uji statistik analisis jalur menunjukkan bahwa $P_{x_2 \times x_1} = 0,849$ dan $P_{y \times x_2} = 0,549$ dengan <i>p-value</i> = 0,000 < <i>alpha</i> 0,05 sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat dari pengalihan $P_{x_2 \times x_1} \cdot P_{y \times x_2}$ sehingga hasilnya sebesar 0,466 atau 46,6%.</p>	<p>Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik simpulan yaitu, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja pada CV Puspa</p>
7	<p>Arief Rahman (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan</p>	<p>X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja pegawai</p>	<p>Metode Kuantitatif, Populasi 35 orang, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah</p>	<p>hasil uji penelitian secara simultan menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan signifikansi F sebesar</p>	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan berkontribusi</p>

	Sipil Kabupaten) 2021		kuesioner dan data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 21	0,000 $\alpha < (0,05)$ dan Fhitung 22,969 > F tabel 3,28 . Dan <i>R Square</i> sebesar 58,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.	i normal terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang.
8	Darmadi (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang) 2020	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja pegawai	Metode ini digunakan metode penelitian asosiatif. “Dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading serpong 120 res.pon.den Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi , asumsi klasik, regresi linier	Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fcount 20,529> Ftable 3,07 dengan nilai 0,000 <0,05”.	Memberikan pengaruh positif dan signifikan (X1) pada (X2) di indomaret cabang kelapa dua kabupaten tanggerang

			berganda koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F.		
9	Sunarno (Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat) 2021	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif, populasi sebanyak 40 karyawan, sampel yang diambil seluruh karyawan sebanyak 40 karyawan, sumber data dari hasil kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil pengujian hipotesis III menghasilkan persamaan regresi $Y = 13,283 + 0,154 X_1 + 0,515 X_2$ berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat diterima.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat
10	Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, Bahtiar Efendi (Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk.	X1: Motivasi kerja X2: Lingkungan kerja X3: Kedisiplin kerja Y: Kinerja pegawai	Metode kuantitatif dan kualitatif, populasi sebanyak 80 karyawan, sampel yang diambil keseluruhan populasi, sumber data dari hasil observasi, wawancara, kuisioner, dan literatur.	Hasil regresi linier berganda pada tabel 4.16 diperoleh nilai <i>Adjusted R square</i> sebesar 0,645 artinya besar kontribusi variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 64,5%.	Motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja,

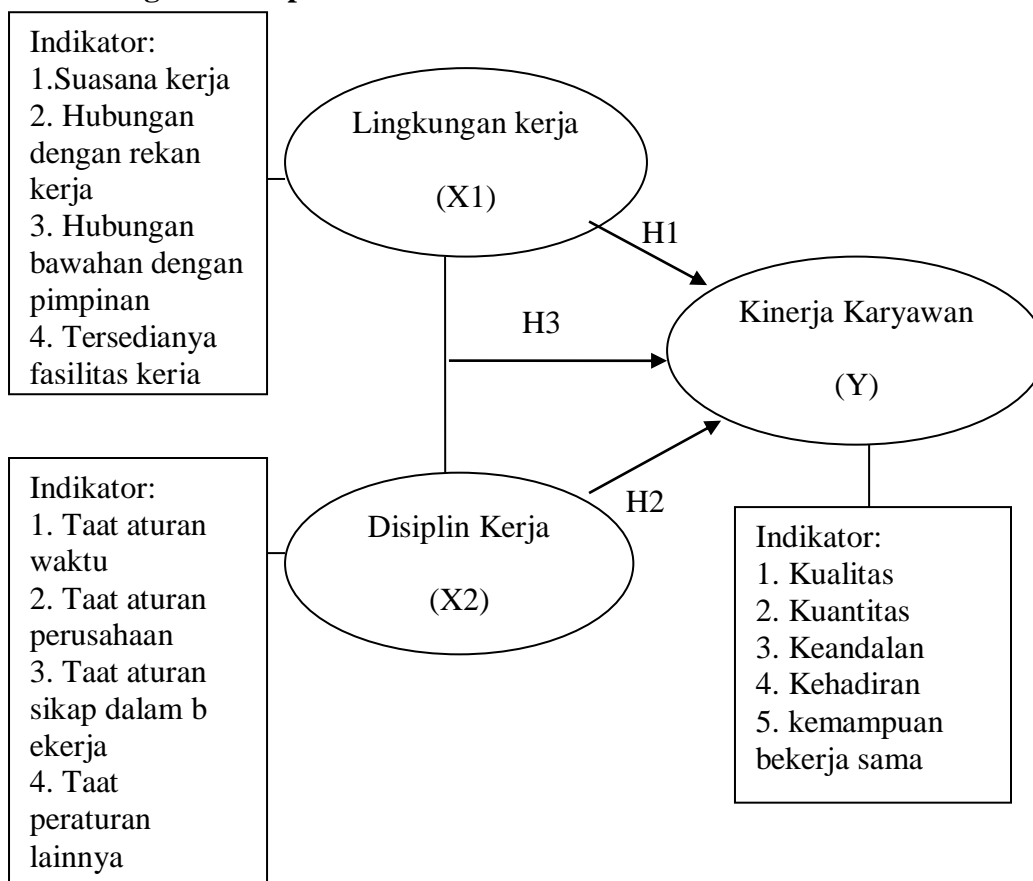
	Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo) 2020		Analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Sedangkan sisanya 36,5% kinerja kerja dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja maka akan meningkatnya kinerja kerja karyawan pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo.
11	Gita Deal , Ocky Sundari , Johnson Dongoran (Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga) 2020	X1: Disiplin kerja X2: Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Metode kuantitatif dan kualitatif, populasi sebanyak 42 karyawan, sampel yang diambil keseluruhan populasi, sumber data dari hasil kuisioner, Analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Pengujian variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig. 0,025 (sig 0,025 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji <i>goodness of fit model</i> menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara berasamasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Dengan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,182 (18,2%).

12	Daspar (Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) 2020	X1: Lingkungan X2: Motivasi X3: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	Metode kuantitatif-korelatif, populasi sebanyak 70 karyawan, sampel yang diambil keseluruhan populasi, sumber data dari hasil survey, observasi dan kuesioner, Analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Hasil dari tabel koefisien determinan menunjukkan besarnya R atau korelasi variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan variabel dependen Kinerja (Y) adalah sebesar 0.904. R Square atau koefisien determinan sebesar 0.818 atau 81,8%	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
13	Farid Anggara Sanjaya (Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI KC Surabaya Jemursari) 2020	X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Kompensasi Y: Kinerja karyawan	Metode penelitian yaitu kuantitatif, Populasi sebanyak 56 orang dan akan digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.	Dari hasil tabel 4 di atas R square (R^2) untuk model regresi sebesar 0,350 atau 35% yang menunjukkan bahwa 35% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, Disiplin Kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 65% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi

					berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, Frihapma Semita Ade (Pwngaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang 2020	X1: Lingkungan kerja X2: Motivasi X3: Kepuasan kerja Y: Kinerja karyawan	Metode kuantitatif, populasi sebanyak 289 responden, sampel yang diambil keseluruhan populasi, sumber data dari hasil survey dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi.	Hasil tabel koefisien determinasi diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,790 atau 79 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Lingkungan Kerja(X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja(X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,790 atau 79 %. Sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.	Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan.
15	Fiya Mila Fatmawati, Sri Hartono, Istiatin (Kinerja Karyawan Ditinjau dari	X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan X3:	Metode deskriptif kuantitatif, populasi sebanyak 161 responden, sampel yang	Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang dibahas dipenelitian ini memakai uji glesjer. Variabel	Kesimpulan yang diambil hasil uji F menunjukkan bahwa variabel

	Kepemimpinan, Lingkungan, dan Disiplin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar) 2020	disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	diambil 90 responden, sumber data dari hasil kuesioner. Analisis data menggunakan regresi.	kepemimpinan memiliki nilai $0,297 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $0,589 > 0,05$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance $0,968 > 0,05$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai variabel $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.	kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar.
--	---	--	--	--	--

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**2.6 Hipotesis**

- a. Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba.
- b. Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba.
- c. Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatanyang diubah ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Adapun desain pada penelitian ini yaitu merumuskan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, melakukan pengumpulan data, melakukan analisis data, dan membuat kesimpulan dan saran.

3.2 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.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

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.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2007:62) berpendapat bahwa “ 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.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah jenis kuantitatif dimana proses penelitiannya mengambil sampel dari suatu populasi yang akan diteliti dan menjabarkan hubungan yang terkait antara variabel-variabel yang akan diuji pada pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2011). Jenis penelitian kuantitatif ini dilakukan agar dapat mengetahui kinerja dari suatu perusahaan secara real.

Sumber data pada penelitian ini yaitu dari hasil penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba yang digunakan sebagai sampel penelitian dan dokumentasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah dimana kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana	1. 1.Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja	Likert

		dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu udara mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap terhadap kinerja para pegawai (Akmaludin, 2021)	3. Hubungan bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja	
2	Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada diperusahaan (Fatmawati, 2020).	1. Taat aturan waktu 2. Taat aturan perusahaan 3. Taat aturan sikap dalam bekerja 4. Taat peraturan lainnya	Likert
3	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)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. kemampuan bekerja sama	Likert

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan seorang peneliti untuk mendapatkan data pada penelitian yang dilakukan. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Angket (kuisisioner)

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada

seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008).

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005.:83). Untuk mendapatkan data pendukung yang diperlukan dari sumber yang bisa dipercaya, maka kita menggunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berfungsi untuk memperoleh data perihal jumlah karyawan serta data perihal gambaran umum yang ada di PT. Suraco jaya Abadi Cabang Masamba, serta data-data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

3.7 Instrumen Penelitian

1. 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 3.2 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

Pada tabel 3.2 di atas diketahui pernyataan – pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) semuanya dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena hasil R hitung lebih besar dari pada R tabel.

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

Tabel 3.3 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

Pada tabel 3.3 di atas diketahui pernyataan – pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) semuanya dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena hasil R hitung lebih besar dari pada R tabel.

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

Tabel 3.4 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

Pada tabel 3.4 di atas diketahui pernyataan – pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) semuanya dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena hasil R hitung lebih besar dari pada R tabel.

2. 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 $\alpha > 0,60$. Insterprestasinya 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 reliabel

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 3.5 Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja

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

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja pada tabel 3.5 di atas diketahui bahwa Cronbach's alpha dari keseluruhan instrumen penelitian tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur yang digunakan untuk variabel penelitian lingkungan kerja tersebut reliabel.

Tabel 3.6 Uji reliabilitas variabel disiplin kerja

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

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja pada tabel 3.6 di atas diketahui bahwa Cronbach's alpha dari keseluruhan instrumen

penelitian tersebut lebih besar dari 6,60. Dengan demikian alat ukur yang digunakan untuk variabel penelitian disiplin kerja tersebut reliabel.

Tabel 3.7 Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

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

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan pada tabel 3.7 di atas diketahui bahwa Cronbach's alpha dari keseluruhan instrumen penelitian tersebut lebih besar dari 6,60. Dengan demikian alat ukur yang digunakan untuk variabel penelitian kinerja karyawan tersebut reliabel.

3.8 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data pada penelitian ini ialah kuantitatif yang dilakukan setelah data dari semua responden terkumpul. Menurut Dwi Priyatno (2016) mengemukakan bahwa kegiatan dalam analisa data adalah kegiatan menghitung data secara sistematis dan dapat dilakukan interpretasi.

kegiatan pada analisis data ialah mengelompokkan data yang sesuai dengan variabel dan jenis responden, mentabulasi data sesuai variabel dari semua responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan agar dapat menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan. setelah data penelitian dari jawaban

responden berupa kuisioner yang dibagikan, selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji analisis linear regresi berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu cabang ilmu yang berkaitan dengan tehnik pengumpulan, pengorganisasian, penyederhanaan, serta penyajian data ke dalam bentuk tabel atau grafik, teknik penyederhanaan data pada umumnya yang disertai penjelasan perihal ciri-ciri tertentu dari data tersebut seperti ukuran pemusatan, seperti mean, median, modus serta ukuran penyebaran seperti simpangan baku.

3.8.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda tujuannya yaitu dipergunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. sesudah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan telah terkumpul, selanjutnya perlu dilakukan analisis data yang berpedoman pada analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Penjelasan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : bilangan konstanta

b₁ : koefisien regresi lingkungan kerja

b₂ : koefisien regresi disiplin kerja

X₁ : variabel bebas (lingkungan kerja)

X₂ : variabel bebas (disiplin kerja)

e : nilai error

3.8.3 Uji Hipotesis

Hipotesis ialah sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran rumusan masalah wajib dibuktikan melalui data yang telah diperoleh atau dikumpulkan. dalam penelitian ini memakai tingkat signifikansi ditentukan dengan $\alpha = 5\%$. Untuk menunjukkan hipotesis pada penelitian ini, maka perlu melakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t dipakai untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Adapun prsedurnya sebagai berikut:

H₀ = tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₁ = terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila signifikan nilai $t < 0,05$, maka terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berarti H₀ yang ditolak dan H₁ yang diterima. Begitu juga sebaliknya, Apabila signifikan nilai t

$> 0,05$, maka tidak terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berarti bahwa H_0 yang diterima dan H_1 yang ditolak.

b. Uji F

Uji F dipakai untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H_0 = Secara beserta-sama tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 = Secara beserta-sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terhadap variabel terikat.

Apabila signifikansi nilai F-hitung $< 0,05$, maka ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Begitu juga sebaliknya, jika signifikansi nilai F-hitung $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) didapat dari hasil regresi linier berganda yang menggambarkan seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Semakin besar angka R^2 maka semakin baik pula contoh yang dipakai untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas

terhadap variabel terikat. Namun apabila R^2 semakin kecil berarti semakin lemah contoh tersebut untuk menggambarkan dari variabel terikatnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Suraco Jaya Abadi Motor

PT. Suracojaya abadi Motor merupakan perusahaan yang berkecimpung dibidang perdagangan otomotif, yang bergerak dalam bidang pendistribusian sepeda motor dengan merek yamaha. PT. Suracojaya abadi Motor berdiri Sejak tahun 1965, agen tunggal pemegang brand (ATPM) di Indonesia. PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (PT.YIMM) untuk memasarkan produknya ke berbagai wilayah yang ada diseluruh Sulawesi memerlukan perpanjangan tangan, maka dari itu disetiap wilayah ditunjuk satu agen yang selanjutnya dianggap menjadi main dealer yang memiliki tujuan untuk mendistribusikan produk yamaha.

Pada wilayah Sulawesi Selatan sudah ditunjuk PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar untuk menjadi main dealer dalam mendistribusikan produk yamaha di berbagai kabupaten yang ada diseluruh wilayah Sulawesi Selatan. Sebagai main dealer PT. Suracojaya abadi Motor mempunyai dealer-dealer yang secara terus menerus dibina serta diawasi setiap perkembangannya baik itu dalam hal penjualan ataupun kegiatan promosi agar menaikkan tingkat brand image serta image toko.

PT. Suraco jaya Abadi Motor Makassar, didirikan pada tanggal 1 februari 1990 sesuai dengan Akte Pendirian perusahaan nomor 10 dari tempat kerja Notaris Ny. Pudji Redkji, SH dan sesuai juga dengan Akte perubahan Notaris

Mahmud Said SH nomor 118 tanggal 22 September 1997. Dimana perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan menggunakan gabungan saham dari Rizal Tandiawan sebanyak 65% serta saham dari Jacky Purnama sebanyak 35%. PT. Suraco jaya Abadi Motor yang telah berstatus perusahaan main dealer, agar penjualan kendaraan sepeda motor roda dua dengan brand Yamaha yang wilayah pemasarannya mencakup hampir semua wilayah di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara serta Gorontalo. PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar ketika pertama didirikan yaitu berlokasi di Jl. Sulawesi No.84-86 Makassar dan di tahun 1996 sudah resmi sebagai kantor cabang, lalu di tahun 1996 PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pindah ke kantor barunya di Jl.A.P.Pettarani No. 18 dimana kantor itu berfungsi menjadi kantor pusat sekaligus menaungi 35 Show room bagi seluruh jenis kendaraan bermotor. Selain dealer yang diklaim diatas PT. Surcojaya Abadi Motor juga sudah mempunyai anak cabang milik PT. Suracojaya Abadi Motor (Main Dealer Group) dengan puluhan kantor cabang yang berada diberbagai daerah yang ada seluruh Sulawesi.

PT. Suraco Jaya Abadi Motor hadir pertama kali di masamba pada tahun 2005, yang berlokasi di ruko pasar sentral baliase, lalu PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba berpindah lokasi ke kantor barunya pada tahun 2012 yang berlokasi di Jl. Muhammad Hatta, kelurahan Baliase kecamatan Masamba kabupaten Luwu Utara, dan dikantor inilah dilakukannya penjualan dan service motor.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Suraco Jaya Abadi Motor

PT. Suraco Jaya abadi Motor yang memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut:

a. Visi Perusahaan

1. Menjadi perusahaan yang distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia.
2. Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid, dan infrastruktur yang tepat dan guna.

b. Misi Perusahaan

1. Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan – jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) baru di seluruh Indonesia.
2. Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
3. Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
4. Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas – tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
5. Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

6. Mengembangkan sistem infrastruktu, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.
7. Melakukan audit internal kontrol secara periodik dan objektif.

4.1.3 Jenis Produk Yang Ditawarkan PT. Suraco Jaya Abadi Motor

a. Penjualan motor

PT. Suraco Jaya Abadi Motor menawarkan penjualan motor dengan merek yamaha.

b. Servis motor

PT. Suraco Jaya Abadi Motor menawarkan jasa servis motor di perusahaannya.

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk meneliti, memeriksa, mengkaji, dan membandingkan data yang ada serta menghasilkan interpretasi yang dibutuhkan. Selain itu analisis data juga bisa dipergunakan untuk mengidentifikasi jawaban dari masalah yang sudah dirumuskan sebelumnya. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang sudah dikuantitatifkan supaya bisa dianalisis secara statistik.

4.2.1 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 presentasinya.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur merupakan gambaran responden berdasarkan umur setiap responden. Karakteristik responden berdasarkan umur terbagi menjadi 6 kelompok yaitu, umur 18-23 tahun, 24-27 tahun, 28-32 tahun, 33-37, 38-43 tahun dan 44 tahun keatas. Dapat dilihat pada tabel 4.1 yaitu karakteristik responden berdasarkan umur berikut ini:

Tabel 4.1 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

Pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui responden yang berumur 18-23 tahun berjumlah 3 orang atau sebanyak 9,4%, responden yang berumur 24-27 tahun berjumlah 11 orang atau sebanyak 34,3%, responden yang berumur 28-32 tahun berjumlah 10 orang atau sebanyak 31,2%, responden yang berumur 33-37 tahun berjumlah 2 orang atau sebanyak 6,3%, responden yang berumur 38-42 tahun berjumlah 4 orang atau sebanyak 12,5%, dan responden yang

berumur 43 tahun keatas berjumlah 2 orang atau sebanyak 6,3% dari keseluruhan responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan gambaran responden sesuai dengan jenis kelamin dari setiap responden. Dapat dilihat pada tabel 4.2 yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berikut ini:

Tabel 4.2 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

Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau sebanyak 65,6% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang atau sebanyak 34,4% dari keseluruhan responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir merupakan gambaran responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh setiap responden. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi 3 kelompok yaitu, SMA/SMK/MA, D3, dan S1. Dapat dilihat pada

tabel 4.3 yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir berikut ini:

Tabel 4.3 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

Pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa rersonden yang menempuh pendidikan terakhir SMA/SMK/MA berjumlah 21 orang atau sebanyak 65,6%, responden yang menempuh pendidikan terakhir D3 berjumlah 3 orang atau sebanyak 9,4%, dan responden yang menempuh pendidikan terakhir S1 berjumlah 8 orang atau sebanyak 25% dari keseluruhan responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja merupakan gambaran responden berdasarkan berapa lama masa kerja yang ditempuh oleh setiap responden. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbagi menjadi 4 kelompok yaitu, 1-6 bulan, 7-11 bulan, 1-5 tahun, dan 6-10 tahun. Dapat dilihat pada tabel 4.4 yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir berikut ini:

Tabel 4.4 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

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa rersonden yang menempuh masa kerja 1-6 bulan berjumlah 5 orang atau sebanyak 15,6%, responden yang menempuh masa kerja 7-11 bulan berjumlah 8 orang atau sebanyak 25%, responden yang menempuh masa kerja 1-5 tahun berjumlah 15 orang atau sebanyak 46,9% dan responden yang menempuh masa kerja 6-10 tahun berjumlah 4 orang atau sebanyak 12,5% dari keseluruhan responden.

4.2.2 Hasil Penelitian Statistik Deskriptif

Pada data kuesioner yang telah didapatkan dari PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba, apabila ditinjau dari nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

Tabel 4.5 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

Berdasarkan dari hasil tabel 4.5 diatas, dapat diketahui jawaban responden terdapat 2 responden yang tingkat kebenarannya rendah dengan persentase 6,3%. Terdapat 20 jawaban responden yang tingkat kebenaran sedang dengan persentase sebesar 62,5%. Dan jawaban responden dengan tingkat kebenarannya tinggi sebanyak 10 responden dengan tingkat presentase 31,3%.

Tabel 4.6 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

Pada tabel 4.6 diatas terdapat jawaban responden pada variabel disiplin kerja yaitu, terdapat 1 jawaban responden dengan tingkat kebenaran rendah dengan tingkat presentase 3,1%. Terdapat 4 jawaban responden dengan tingkat kebenaran sedang dengan tingkat presentase 12,5%. Dan terdapat 27 jawaban responden dengan tingkat kebenaran tinggi dengan tingkat presentase 84,4%.

Tabel 4.7 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

Pada tabel 4.6 diatas terdapat jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yaitu, terdapat 1 jawaban responden dengan tingkat kebenaran rendah dengan tingkat presentase 3,1%. Terdapat 13 jawaban responden dengan tingkat kebenaran sedang dengan tingkat presentase 40,6%. Dan terdapan 18 jawaban responden dengan tingkat kebenaran tinggi dengan tingkat presentase 56,3%.

4.2.3 Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua sub variabel, yaitu variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, dengan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang sudah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS V.25 *for windows* berikut:

Tabel 4.8 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
	TOTAL.X 1	1.073	.071	.859	15.061	.000
	TOTAL.X 2	.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:

- a. 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 (X_1) naik satu satuan, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,073.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja 0,229 yang artinya bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_2) naik satu satuan, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,229.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipergunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendahnya pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel terikat. R Square (R^2) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat. Berikut nilai koefisien determinasi pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9 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).

4.2.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji T dipergunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis kita perlu menentukan kriterianya terlebih dahulu yaitu Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan nilai $t < 0,05$, maka terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berarti H_0 yang ditolak dan H_1 yang diterima. Begitu juga sebaliknya. Berikut hasil output uji t pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil regresi uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.019	1.229		-.829	.414
	TOTAL.X 1	1.073	.071	.859	15.061	.000
	TOTAL.X 2	.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.

b. Uji F

Uji F dipergunakan sebagai alat ukur untuk menguji regresi secara keseluruhan dan juga dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas secara bersama - sama dengan variabel terikat. Pada pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi yaitu sebesar $5\% = 0,05$. Berikut hasil output uji f pada tabel 4.11 menggunakan aplikasi SPSS V. 25 berikut:

Tabel 4.11 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 df_1 (derajat bebas pembilang) = 2 dan df_2 (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 $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ 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.

4.3 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 didapa 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 $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ 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 kerjasecara 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

perbaiki 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, penelitian ini memiliki beberapa saran sebagai berikut:

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 meningkankan 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. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1–17.
- Akmaludin, B. A. G. (2021). Pengaruh Llingkungan Kerja Dan Diisiplin 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.
- Priangkatar, 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.