**PENGARUH DISI[LIN DAN LINGKUNGAN KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HADJI KALLA TOYOTA PALOPO**

***Influence Of Discipline And Work Environent On Employee Performance Pt Hadji Kalla Toyota Palopo***

Fatmelia Natasyah S1), Imran ukkas2), Samsinar3)

Jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palopo

Jln. Jendral Sudirman km 03,Kota Palopo

Email : fatmelianatasyah@gmail.com

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden yang diperoleh dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.kemudian metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan uji reggresi linear berganda, pengujianhipotesis menggunakan uji t, uji r. hasil penelitian ini menunjukan bahwa pariabel bebas yaitu disiplin kerja (x1) lingkungan kerja (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Kata kunci: Pengaruh disiplin dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**ABSTRACK**

This study aims to determine whether the influence of work discipline and work environment has a significant effect on employee performance at PT. Haji Kalla Toyota Palopo. The number of samples in this study were 36 respondents who were obtained using the sampling method, namely the sampling technique if all members of the population were used as samples. Then the data collection method carried out in this study was through questionnaires and data analysis using SPSS which included validity tests, reliability tests, classical assumption tests and multiple linear regression tests, hypothesis testing using t test, r test. The results of this study indicate that the independent variable is work discipline (x1) the work environment (x2) has a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: The effect of discipline and work environment on employee performance

**PENDAHULUAN**

## Latar Belakang

Perkembangan saman saat ini sangatlah pesat sehingga persaingan antara perusahaan semakin ketat . hal ini dapat menentukan perusahaan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dua hal ini dapat tercapai apa bila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain untuk mencapai suatu pekerjaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, dimana karyawan merupakan pemeran utama dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan berperan penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena dan dinamika persaingan yang ada dalam era globalisasi akan semakin mengarahkan sistem perekonomian indonesia kemekanisme pasar yang memosisikan perusahaan untuk selalu mengembangkan dan merebut bangsa pasar (*Market share*) imbuhnya salah satu aset untuk mencapai keadaan tersebut adalah merek (brand) produk yang dewasa ini berkembang menjadi sumber aset terbesar bagi perusahaan

Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan organisasi dalam mencapai disiplin kerja yang tinggi, mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan asumsi perwakilan memiliki disiplin kerja, perwakilan akan bekerja dengan giat dan dapat membuat waktu produktif dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan tujuannya, dalam hal perwakilan memiliki disiplin kerja, pekerja akan berhasil bekerja dan dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan. organisasi juga, dapat bekerja pada pameran perwakilan yang sebenarnya (Siagian, 2012) .

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik ataupun non fisik diwilayah organisasi, Lingkunga juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya (Suwondu, 2015) .

Menjalankan setiap usaha perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi- fungsi kegiatan usaha, baik itu masalah produksi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran maupun usahanya itu sendiri. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam suatu perusahaan. Salah satu permasalahan organisasi adalah disiplin kerja karyawan. karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan bagi setiap perusahaan. karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mesin, karyawan bisa menjadi pelaksana maupun perencanaan (Siagian, 2012) .

Serta berkembang banyak suatu asosiasi bergantung pada SDM. Sejalan dengan itu SDM merupakan sumber daya yang harus ditingkatkan secara memadai dan produktif, sehingga akan digarap suatu eksekusi yang ideal. Untuk mencapai apa yang tersirat, asosiasi untuk situasi ini organisasi harus memiliki pilihan untuk menyebabkan keadaan dan kondisi yang memberi energi dan memberdayakan karyawan untuk menumbuhkan kepasitan dan kemampuan secara ideal terutama dalam hal eksekusi. Jadi asosiasi perlu fokus pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Suwondu, 2015) .

Setiap perusahaan masing-masing memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan bisa tercapai jika perusahaan dengan pekerjaan HR yang mengontrol jalanya organisasi sebagai faktor sentral. Organisasi dibuat tergantung pada mimpi untuk membantu orang dalam melakukan tujuan utamanya itu diawasi dan diawasi oleh orang-orang. Dikatakan bahwa SDM penting karena terlepas dari seberapa kompleks inovasi saat ini, orang adalah penghibur utama dalam inovasi (Noviyanti, 2015) .

Peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan merupakan sumber daya manusia. Meskipun dengan dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih,akan tetapi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal maka kegiatan perusahaan tidak bisa terselesaikan dengan baik. Hal tersebut menunjukan sumber daya manusia adalah kunci pokok yang kebutuhannya harus di perhatikan. Dikarenakan sebagi kunci pokok, maka sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan sedemikian rupa sehingga memiliki daya guna agar misi dan tujuan organisasi dapat berhasil dicapai (Ferawati, 2017) .

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber yang paling penting diklaim oleh perusahaan ataupun asosiasi, dengan alasan bahwa manusia tersebutlah yang menjadi satu-satunya aset yang bisa memindahkan yang lainnya. Sehingga, komponen aset manusia menjadi faktor kunci yang harus dijaga oleh perusahaan atau asosiasi sesuai dengan tuntutan yang akan selalu dihadapi oleh organisasi atau asosiasi untuk menjawab setiap kesulitan saat ini. Melihat hal tersebut langkah utama yang perlu diambil oleh perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas (Arianto, 2013) .

Mempertahankan bisnis Anda dan perusahaan perlu berkontribusi sebagian, besar sekali dari usahanya untuk mengelolah aset manuasia yakni luas seperti 70% peralatan dan inovasi seperti 10%, selanjutnya, mengatur kerangka kerja seperti 20%. Melihat tarifnya kemudian, pada saat itu pekerjaan aset manusia dewan akan memutuskan pengakuan tujuan dari organisasi,namun, untuk bisa memimpin orang adalah hal yang sangat merepotkan. Selain diandalkan untuk menjadi cakap, cakap dan berbakat,tenaga kerja lebih-lebih lagi hendaklah memiliki kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektip dan efesien (Arianto, 2013) .

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo ?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo ?

## 3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

**TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

**Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertip dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam asosiasi ingin menyetujui dan melakukan pedoman organisasi, baik yang tersusun maupun tidak tertulis, mengingat perhatian dan keakraban dengan pencapaian suatu kondisi antara kerinduan dunia nyata dan adalah normal bahwa perwakilan memiliki sikap fokus yang tinggi di tempat kerja sehingga peningkatan efisiensi mereka. Penggunaan disiplin representatif diandalkan untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja (Runtunuwu et al., 2015).

 Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai denga peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak dalam (Suwondo, D. I, 2015). Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan melakukan pekerjaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Suwondo & Susanto, 2015).

Disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi banyak standar pedoman yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin pekerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin yang menurun akan menjadi batas dan memutar balik pencapaian tujuan organisasi. (Wiratama & Sintaasih, 2013).

Tempat kerja dalam organisasi masih belum sesuai dengan bentuknya. Selain tempat kerja yang tidak memadai, eksekusi pekerja juga berkurang karena disiplin kerja yang rendah. Disiplin representatif yang rendah terlihat dari pelanggaran terhadap pedoman-pedoman yang ada di lingkungan kerja. Sehingga banyak jabatan yang ditangguhkan dan individu merasa kecewa dalam mendapatkan administrasi. Banyak perwakilan di tempat-tempat kerja yang saling terhubung ini hilang dari pekerjaannya, terlihat dari kekurangan staf yang kurang layak dan tidak layak untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban mereka dengan cara yang ideal yang membuat kehebohan menumpuk.

Kedisiplin dengan di ukur dengan ketetapan waktu, kesadaran akan harapan tertentu dan dapat membuat komitmen yang layak untuk mendukung penerima manfaat. Disiplin kerja yang tinggi dari perwakilan dalam suatu organisasi menunjukkan keterikatan dan kewajiban pekerja terhadap organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, jika perwakilan akan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan - penyimpangan yang dapt merugikan kinerja organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Yudiningsi et al., 2016).

**Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013) sebagai berikut :

1. Kepatuhan dan peraturan

Kapatuhan dan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. peraturan atau tata tertip tersusun dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan tepat, untuk itu dibutuhkan mentalitas yang berdedikasi dari para pekerja terhadap standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Keteguhan hati di sini berarti setia dan tunduk pada pedoman organisasi, atau dalam menyelesaikan prinsip bersama dan menetapkan aturan.

1. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk lambat dalam bekeja.

1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah suatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

d. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan

jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja

lain.

e. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para

pegawai dalam perusahaan.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalamnya menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya dalam (Tyas & Sunuharyo, 2018). Tempat kerja merupakan salah satu perenungan bagi para wakil dalam bekerja. Perwakilan akan benar-benar ingin melakukan latihan mereka dengan baik untuk mencapai hasil yang ideal, jika didukung oleh suara, terlindungi dan terbuka untuk tempat kerja.Karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja. Menurut (Zeytinoglu & Denton, 2006 dalam Ozbligin Et Al 2014) mendefenisikan“*the working environment is considered one the most important factors in employee retention* ”. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam retensi karyawan, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa senang bagi karyawan dengan begitu masa kerja karyawan dalam perusahan akan bertahan lama. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam (Tyas & Sunuharyo, 2018). Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun limgkungan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Pekerja tidak benar-benar terpaku pada iklim di mana mereka bekerja. Tempat kerja mencakup semua bagian dari bertindak dan merespon pada tubuh dan jiwa pekerja. Di bawah ilmu otak hierarkis, iklim fisik, mental dan sosial di mana perwakilan bekerja dan pekerjaan itu harus diselidiki untuk kelangsungan hidup yang lebih baik dalam pengembangan lebih lanjut. (Hanafi, B. D, 2017).

Tempat kerja yang menyenangkan, sempurna, dan indah akan membuat perwakilan menyelesaikan kewajiban dan pekerjaan mereka tanpa kecewa. Keadaan saat ini memperkuat kepercayaan pekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi terpenuhi. Tempat kerja adalah suatu keadaan luar atau dalam yang dapat mempengaruhi semangat sehingga pekerjaan dapat diantisipasi dengan cepat dan baik. Jika tempat kerja nyaman, sehat dan bagus, pameran perwakilan juga akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, tempat kerja mengambil bagian penting dalam pelaksanaan pekerja karena bekerja dengan tujuan organisasi.

**Indikator Lingkungan Kerja**

Tujuh indikator lingkungan kerja yang kondusif berikut ini:

1. Udara dan penerangan

Udara dan penerangan merupakan hal yang penting dalam pekerjaan karna jika tidak mendapatkan udara dan penerangan kita tidak berkerja dengan baik, dan tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik.

1. Suara

Suara merupakan sesuatu yang mengganggu dalam pekerjaan jika sangat bising apa lagi berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan sebagian dari iman, bekerja ditempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan.

1. Keamanan

Keamanan merupakan suatu yang sangat penting di dalam perusahaan, keamanan lingkungan wajib diperhatikan untuk menjaga privasi masing-masing karyawan sekaligus menjaga ketertiban perusahaan.

1. Hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan

Hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan merupakan kualitas karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga kehadiran pemimpin.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, serta kesungguhan dan waktu, kinerja adalah gabungan dari tiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan (Nel,2014).

Kinerja maupun prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama priode tertentu dan dalam suatu pekerjaan dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar,target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan dahulu dan telah di sepakati bersama (Mubarak dan Darmanto 2016).

Menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Menurut uraian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan individu seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang diberikan guna mencapai tujuan yang diinginkn dengan tidak melenceng dari aturan tugas perusahaan. Jika kinerja karyawan tidak dapat dikelolah dan dilaksanakan dengan baik akan terdampak buruk dan tidak dapat atau mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Robbins, 2006) yaitu:

1. Mutu

Mutu merupakan kinerja karyawan yang diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan.

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan . jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja.

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting ketepatan sebuah target.

1. Efektivitas penggunaan sumber daya

Efektivitas penggunaan sumber daya merupakan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, pengola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektifvitas penggunaan sumber daya sebagi indikator kinerja karyawan.

1. Mandiri

Mandri merupakan hal penting dalam sebuah penilain indikator kinerja, karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan.

**Desain penelitin**

Desain penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Deskripfti kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan sebuah fenomena atau kejadian secara faktual menggunakan dasar angka-angka dari sebuah objek penelitian.

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan orang, kejadian serta kumpulan sesuatu yang menarik dan dapat digunakan peneliti dalam melakukan penelitian (Hurriyati, 2017). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus cara memilih sampel dimana penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan koesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo sebanyak 36 karyawan.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan data yang berupa angka dianalisis menggunakan metode statistik. Sumber primer merupakan sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data melalui menyebar koesioner langsung kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian seumber data yang dilakukan dala penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dikoesioner yang dikumpulkan dari tempat penelitian.

## Teknik Pengumpulan Data

Penelitian lapangan yang dimaksud untuk memperoleh data primer melalui koesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dalam penelitia ini menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang akan diisi dan dijawab oleh karyawan. Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab.

**Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuam untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Dengan kata lain uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Data dikatakan valid jika r hitung> r tabel = valid, dan jika r hitung< r tabel = tidak valid dengan.taraf signifikan 0,05.

Berikut adalah hasil uji validitas:

**Tabel 4.6 Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  No. | Variabel | Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|  1. | Disiplin  | X1.1 | 0,622 | 0,339 | Valid  |
| X1.2 | 0,669 | 0,339 | Valid |
| X1.3 | 0,692 | 0,339 | Valid |
| X1.4 | 0,689 | 0,339 | Valid |
| X1.5 | 0,620 | 0,339 |  Valid |
| 2. | Lingkungan Kerja | X2.1 | 0,764 | 0,339 | Valid |
| X2.2 | 0,683 | 0,339 | Valid |
| X2.3 | 0,798 | 0,339 | Valid |
| X2.4 | 0,795 | 0,339 | Valid |
| X2.5 | 0,593 | 0,339 |  Valid |
| 3. | Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0,795 | 0,339 | Valid |
| Y1.2 | 0,785 | 0,339 | Valid |
| Y1.3 | 0,724 | 0,339 |  Valid |
| Y1.4 | 0,808 | 0,339 | Valid |
| Y1.5 | 0,795 | 0,339 |  Valid |

 Sumber : Data diolah di SPSS (2022)

Dari 15 item pernyataan dinyatakan semua item pernyataan yang dinyatakan valid di mana r hitung ≥ r tabel.

**Uji Realibilitas**

Uji Reabilitas merupakan ukuran.suatu kestabilan dan kosistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Dalam uji reabilitas teknik *cronbach’s alpha*> 0,06 dan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.7 Uji Reabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | Croanbach S Alpha | r standar  | Keterangan  |
| Disiplin  | 0,669 | 0,60 | Relibel  |
| Lingkungan kerja  | 0,777 | 0,60 | Relibel  |
| Kinerja karyawan | 0,840 | 0,60 | Relibel  |

Berdasarkanpada uji reabilitas diatas menunjukan bahwa variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach’s Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga hal ini menunjukan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable (layak).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila 2 atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di.manipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 19,470 | 5,262 |  | 7,483 | ,000 |
| x1 | ,481 | ,166 | ,419 | 2,907 | ,006 |
| x2 | ,367 | ,156 | ,339 | 2,353 | ,025 |
|   |

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar

**Y = 19,470+0,481X1+0,--367X2+e**

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan dibawah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 19,470 artinya apabila disiplin dan lingkungan kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 19,470.
2. Koefisien (b1) sebesar 0,481 artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin maka kinerja karyawan bernilai 0,481.
3. Koefisien (b2) sebesar 0,367 artinya setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,367.

**Pembahasan**

**Pengaruh pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo**

berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa nilai Thitung lebih besar(2,907) dari nilai Ttabel (1,691) maka secara varsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rozi,Sulistin,Noor Hidayati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT Hadji Kalla Toyota** **Palopo**

berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa nilai Thitung lebih besar(2,353) dari nilai Ttabel (1,691) maka secara varsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rozi,Sulistin,Noor Hidayati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo**

berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa nilai Thitung sebesar(7,820) sedangkan Ftabel dilihat pada taraf probabilitas 0,05 df1= variabel 1=3-1 dan df2 = jumlah sampel 2 = 36-2=34 sehingga Ftabel 3,276 dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel (7,820> 3,276) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.

 Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik yang dilakukan dengan metode uji F, maka dapat pula disimpulkan berdasarkan uji F disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Alif Roqif, Mamak M Balafif, Sutupo (2013) dengan judul pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Disiplin Kerja berpengaruh. terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo

**Saran**

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkankesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

* 1. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
	2. Diharapkan kepada perusahaan PT Hadji Kalla Toyota Palopo agar meningkatkan lingkungan kerja, dan disiplin kerja maupun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebagai pengelola hendaklah lebih memperhatikan lingkungan kerja para karyawan yang baik maupun lingkungan kerja yang buruk serta dapat meningkatkan disiplin kerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

**DAFTAR RUJUKAN**

Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin KerjaTerhadapKinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal IlmiahManajemen dan Bisnis* 18(1): 45–60.

Derry, prasetya m. (2020). Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Kontrol Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *21*(1), 1–9.

Fadilah, Sri Indah. 2019. pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero). *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. . Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AGORA* 5 (1): 1-131.

Hamidah N. U. Sunuharyo, B. S. Moulana, F. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4. No. 1. Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 5. No 1. <http://doi.org/10.21009/JPEB>.

Hasibuan, Malayu S P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hidayat, Z dan Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. 2 (1): 79-97.

Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang.

Huriyanti, D. (2017) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri dinas pekerjaan umum kota Palembang. Jurnal ilmia *PSYCHE* 11 (2): 75-86.

Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkunga Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7. No. 2. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

Juwita, S. (2017). Hubungan Kontrol Diri Dengan Cyberloafing Pada KaryawanPT Cogindo Daya Bersama Unit Pangkalan Susu. *Skripsi*. Universitas Medan Area.

Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muara Semarang.*Skripsi*. Universitas Negri Semarang.

Lumentut, M. D. S. Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Motivasi,disiplin,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3 (1): 74-85.

Malau, M. K. Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman.* 4 (2): 487-498

Mamesah, A. M. C. Lotje, K. dan Victor, P. K. L. (2O16). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLP RRI Manado. *Jurnal EMBA*. 4 (3): 600-611.

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Maksimum*, *5*(1), 1–16.

Nel, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *2014*(June), 1–2. http://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/40

Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *e – Jurnal Katalogis*. 3 (1): 105-11

Pimandaru, D. L. Diana, S. K.T. dan Dewi, P. (2018). Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 12 (2): 204-211.

Runtunuwu, H.J. Lapian. J. dan Dotulong, L. (2019). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 3 (3): 81 – 89.

Sari, W. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen*. UDINUS.

Sinambela, Lijan Poltak. Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja). Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

Subandi dan Imam Ghazali. 2013. Determinan Efisiensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Profitabilitas Industri Perbankan di Indonesia. Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol. 17 (1): hal. 123-135

Suwondo, D. I. dan Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17 (2): 135-144.

Tyas, D.R. dan Sunuharyo, B.S. (2018) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal administrasi bisni 62(1): 172-178.

Utami, Gunawan Gianita, Soeti, Yani Ari, Hartani,N., & Rotu,Sitoris Riri. (2019) pengaruh komitmen organisasi dan *cuberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh prosedur kerja (Sop*) jurnal ilmia manajemen bisnis* 7(2): 18-33.

Wiratama, I.J.A dan Sintaasih,D. K. (2013) Pengaruh kepemimpinan diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan 7(2): 126:*

Yudiningsih, N. M. D. Yudiaatmaja. F. dan Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disimplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. E-*Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 4 (1): 2-3

Yuliana, M. Lenardo, B. H. dan Edward, G. P. T. (2006). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT taruna Sejahtera Ungaran. *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.