

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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, Lingkungana 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 (Suwonda, 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 kapasitas 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 menunjukkan sumber daya manusia adalah kunci pokok yang kebutuhannya harus di perhatikan. Dikarenakan sebagai 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 sebagai...., 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 efektif dan efisien (Arianto, 2013) .

1.2 Rumusan Masalah

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

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo ?
- c. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya. Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat memperdalam pengetahuan mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Peraktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengetahui tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, serta mengetahui frekuensi disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan pada saat jam kerja.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan bagi PT Hadji Kalla Toyota Palopo agar dapat lebih memperhatikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja pada karyawan pada saat jam kerja.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu mengetahui disiplin kerja pegawai pada saat jam kerja dan lingkungan kerja pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Definisi 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 dengan 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 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 ditanggihkan 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 dapat merugikan kinerja organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Yudiningsi et al., 2016).

Disiplin kerja dicirikan sebagai mentalitas, perilaku, dan kegiatan yang sesuai dengan pedoman asosiasi dalam struktur yang tersusun atau tidak tertulis. Dengan cara ini, lambat laun, jika sebuah asosiasi telah mencari sebagian besar standar yang dipatuhi sebagian besar pekerja, maka pada saat itu disiplin dapat diterapkan. dalam (Lumentut & Dotulong, 2015) Disiplin secara umum berarti kepatuhan dan kepatuhan terhadap aturan atau peraturan yang berlaku di dalam organisasi masing-masing, jika ada karyawan yang tidak mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, berarti Perbuatan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang melanggar disiplin

Disiplin kerja adalah mentalitas dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan pekerja terhadap pedoman organisasi. Melalui disiplin kerja yang baik, organisasi berharap presentasi tersebut akan berdampak pada peningkatan. Dari pengertian disiplin dan pelaksanaan yang berbeda, dapat diduga bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendukung pelaksanaan yang lebih luas. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja dalam (Fadilah, S. I 2019).

2.1.2 Indikator Disiplin Kerja

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

a. Kepatuhan dan peraturan

Kepatuhan 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.

b. Kehadiran tepat waktu

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

c. 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

Ditunjukkan 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.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam 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 Ozbliglin 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 perusahaan 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 lingkungan 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.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik dalam (Fadilah, S. I 2019)

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Tujuh indikator lingkungan kerja yang kondusif berikut ini:

a. Udara dan penerangan

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

b. Suara

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

c. Kebersihan

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

d. Keamanan

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

e. 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.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian 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 periode 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 diinginkan dengan tidak melenceng dari aturan tugas perusahaan. Jika kinerja karyawan tidak dapat

dikelolah dan dilaksanakan dengan baik akan berdampak buruk dan tidak dapat atau mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut

(Robbins, 2006) yaitu:

a. Mutu

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

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan waktu

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

d. Efektivitas penggunaan sumber daya

Efektivitas penggunaan sumber daya merupakan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, pengelola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya sebagai indikator kinerja karyawan.

e. 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.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu terkait dengan masalah penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil penelitian |
|----|-------------------------|---|-----------------------------------|--|
| 1 | Arif, (2019) | Pengaruh kontrol diri dan perilaku <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja pegawai sekolah dasar negeri di Kota Tarakan. | Kuantitatif dengan metode survey. | Kontrol diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan perilaku <i>cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | Arianto,D. A. N. (2013) | Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. | Penelitian explanatory. | Kedisiplinan kerja dan kinerja kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. |
| 3 | Novyanti, J. | pengaruh | Penelitian | Motivasi kerja, |

| | | | | |
|---|----------------------------------|---|-------------------------------|---|
| | S, (2015) | motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda provinsi sulawesi tengah. | deskriptif kasul (causality). | lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simulasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA provinsi selawesi tengah. |
| 4 | Mamesah, A. M. C. et. al, (2016) | Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LLP RRI Manado. | Penelitian stadi kahsus. | lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. |
| 5 | Fitria Nur Azizah (2013) | Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Bank | Kuantitatif | Secara simultan motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial, motivasi |

| | | | | |
|---|------------------------------|--|---|--|
| | | Muamalat Indonesia Tbk cabang Malang. | | berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia TBK Cabang Malang. . |
| 6 | Ferawati, A. (2017) | Analisis Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Putri Asih Salatiga. . | Penelitian kuantitatif dengan metode filsafat positivism. | Tidak dapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerjs dengan kinerja karyawan RSUD Asih Salatiga |
| 7 | Arief Setya Sandhi (2013) | Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan | Kuantitatif | motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui |

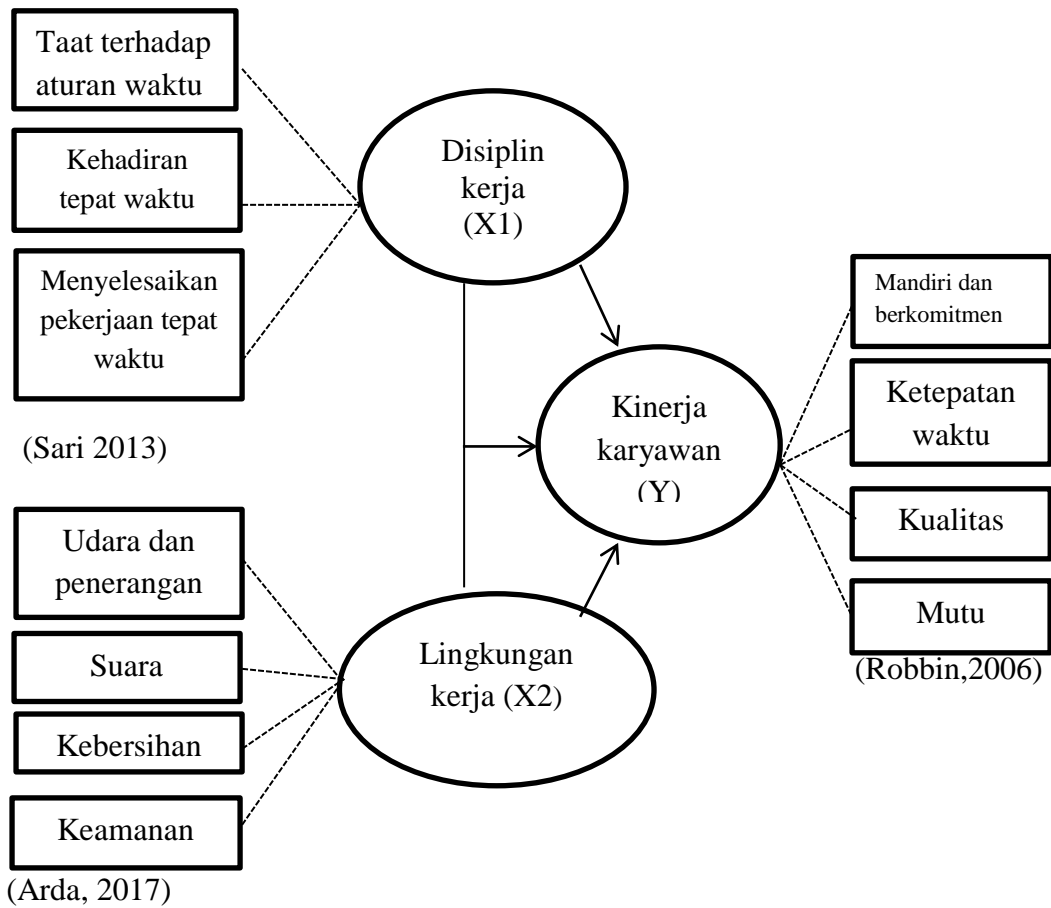
| | | | | |
|---|--------------------|---|---|--|
| | | kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop IX Jember. | | kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja. |
| 8 | Sari, W. P, (2019) | pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai pemali-juana. | metode Stratified Random Sampling. | disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 9 | Ilham, M. (2019) | pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. | Kuantitatif dengan metode eksplanatori. | disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Kemudian ada |

| | | | | |
|----|-----------------------|---|-------------|--|
| | | | | pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. |
| 10 | Selamet Riyadi (2014) | Pengaruh lingkungan kerja kompensasi, dan pengembangan karir pada kantor DPRP Propensi jawa tengah. | Kuantitatif | Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. |

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka Penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independent). Yaitu perilaku disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan sebagai variable terikat (dependent). Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh




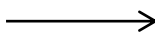
terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada gambar 2.1 Sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual

Keterangan :

-  : Variabel Penelitian
-  : Indikator penelitian
-  : Menghubungkan antara indikator dan variabel
-  : Menghubungkan antar variabel

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho= Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

H1= Disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

Ho= Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

H2= Lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

Ho= Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

H3= Disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

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

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Palopo pada salah satu perusahaan yaitu PT Hadji Kalla Toyota Palopo selama 2 bulan setelah mendapat persetujuan dari LPPM.

3.3 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 kuesioner 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.

3.4 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 sumber data yang dilakukan dala penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dikoesioner yang dikumpulkan dari tempat penelitian.

3.5 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.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Indikator Disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, kehadiran tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Indikator Lingkungan kerja yaitu udara dan penerangan, suara, kebersihan dan keamanan.

Indikator kinerja karyawan yaitu mutu, kualitas, ketepatan waktu, mandiri dan berkomitmen.

3.6.2 Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja merupakan keadaan tertip dimana seorang individu atau kumpulan individu yang merupakan individu dari suatu asosiasi berencana untuk mematuhi dan melakukan pedoman organisasi, baik yang disusun maupun yang tidak tertulis, dengan mempertimbangkan kesadaran dan keyakinan bahwa suatu kondisi akan tercapai antara kerinduan dunia nyata dan itu normal bahwa perwakilan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kegunaannya meningkat.

1.6.2.1 Indikator Variabel

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Kehadiran tepat waktu
3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3.6.3 Lingkungan kerja (X₂)

Tempat kerja adalah kehidupan sosial, mental, dan nyata dalam organisasi yang mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya. Keberadaan manusia tidak dapat dipisahkan dari kondisi iklim umum yang berbeda, di antara manusia dan iklim ada hubungan yang sangat nyaman. Apalagi dalam menangani

pekerjaan, perwakilan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi disekitar tempat mereka bekerja, khususnya: tempat kerja. Selama bekerja, setiap perwakilan akan berhadapan dengan kondisi yang berbeda di tempat kerja.

3.6.3.1 Indikator Lingkungan Kerja (X2)

1. Udara dan penerangan
2. Suara
3. Kebersihan
4. Keamanan
5. Hubungan kerja sama karyawan maupun pimpinan

3.6.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.6.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

1. Mutu
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas penggunaan sumber daya
5. Mandiri

3.7 Instrumen Penelitian

Skala *likert* digunakan untuk pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Variabel yang digunakan dalam setiap pengukuran menggunakan modifikasi skala *likert*. Responden akan memilih tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan tertentu (Juwita, 2017).

Pemberian skor terhadap masing-masing pernyataan menggunakan skala *likert* pada table berikut:

Table 3.1 skort skala likert

| No | Pertanyaan | Skort |
|----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu (RR) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.7.1 Observasi

Observasi adalah proses atau objek yang bertujuan agar dapat merasakan kemudian memahami sebuah peristiwa, berdasarkan pengetahuan serta gagasan yang sudah diketahui sebelumnya serta untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam melanjutkan penelitian. Dalam penelitian observasi dapat berupa kuesioner, dilakukan dengan tes, serta rekaman gambar dan rekaman suara.

3.7.2 Uji Validitas

Uji validasi dapat digunakan dalam mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Koesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner. realibilitas sebenarnya mengacu pada konsistensi dan kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak konsisten dapat membuat skor yang tidak dapat dipercaya karena ada perbedaan skor yang terjadi antara individu yang lebih dikendalikan oleh faktor kesalahan (error) daripada perbedaan faktor yang sesungguhnya.

Prosedur dalam pendekatan ini hanya memerlukan satu kali pengenaaan tes pada sekelompok individu sebagai objek untuk melihat konsistensi antata butir (item) atau antar bagian dalam skala, karna pendekatan ini dipandang praktis, ekonomis, serta berefisien tinggi.

Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

3.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan beberapa kali dalam mengukur serta menghasilkan obyek yang sama. Koesioner bisa di katakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat stabil serta konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Juwita, 2017).

Adapun kriteria dalam uji reliabilitas

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu proses pengelolaan data untuk menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data menjadi lebih mudah dan dimengerti dan berguna sebagai solusi suatu permasalahan khususnya yang berhubungan dengan penelitian. Mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variable independen (x) terhadap variable dependen (y) dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Palopo.

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

Data:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstan

X1 = Disiplin kerja

X2 = Lingkungan kerja

b = Koefisien kemambuhan, misalnya ukuran kemajuan yang terjadi di Y jika unit berubah dalam variabel bebas (faktor X).

e = Kesalahan perkiraan

3.8.2 Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui secara parsial variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen dan bisa dikatakan berpengaruh signifikan apa bila $\text{sig} < (0,05)$. Pengujian pemeriksaan ini dilakukan dengan tingkat kepastian 95% melalui pengaturan sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (0,05)$ maka hipotesis didukung.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (0,05)$ maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficient dari hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS (Derry, 2020).

3.8.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F pada dasarnya menunjukkan bila semua variable bebas yang digunakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah variable bebas secara bersama

mempengaruhi variable terikat secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan uji F pada tingkat keyakinan 95% serta tingkat kesalahan analisis (α) = 5% derajat bebas pembilang $df_1=(k-1)$, dan derajat bebas penyebut $df_2= (n-k)$, k merupakan banyaknya parameter koefisien model regresi linier serta n adalah jumlah pengamatan (Derry, 2020).

Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/ terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a maka tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan dimaksudkan agar dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan model independen dalam memperjelas variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara (0) dan satu (1) nilai R^2 merupakan yang kecil, kemampuan variable-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variable terikat sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel bebas yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relative rendah sebab adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Hadji Kalla Toyota Palopo

Sejarah Toyota dimulai pada tahun 1918, ketika Sakichi Toyoda Mendirikan Toyota Spinning Dan Weaving Co.,Ltd. Akhirnya pada tanggal 28 Agustus 1937 TMC didirikan PT. Hadji Kalla, dulu bernama NV. Haddji Kalla Trading Company, adalah sebuah perusahaan yang dirintis oleh sepasang suami istri saudagar bugis yaitu Hadji Kalla dan Hadjah Athirah. Didirikan pada tahun 1952 PT. Hadji Kalla merupakan salah satu Authorized Main Dealer Toyota untuk wilayah pemasaran di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

Di Sulawesi Selatan tepatnya di kota Palopo terdapat satu cabang PT Hadji Kalla, dengan nama cabang PT Hadji Kalla Toyota Palopo yang terletak di Jalan Andi Djemma Kota Palopo. Sebanyak 25 Cabang PT. Hadji Kalla telah beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang. Untuk pertama kali sebagaimana tercantum di dalam akte pendirian, diangkat sebagai direktur perusahaan adalah Hadji Kalla yang di dampingi oleh dua orang direktur muda, yaitu Tuan Saebe dan Nyonya Hadja Athirah yang berdomisili di Makassar. Direksi perusahaan ini juga didampingi oleh dewan komisaris yaitu Hadji Abdul Fattah, Hadji Yusuf yang bertempat tinggal di Watampne. Mula-mula mengimpor mobil toyota dengan semi knocked down, kemudian mobil dirakit di makassar. Kemudian NV. Hadji Kalla menjadi agen traktor mini merek kubota

untuk keperluan pertanian. Pada tahun 1980, NV. Hadji Kalla melebarkan sayap bisnis otomotif melalui PT Makassar Raya Motor, menjadi dealer mobil Daihatsu dan dealer truk Nissan Diesel.

Seiring dengan program mobil nasional maka perusahaan ikut menjadi dealer timor dan kemudian menjadi KIA. Di era 1990-an perusahaan merambah ke bidang perdagangan dengan PT Bumi Sarana Utama yang bergerak sebagai dealer aspal curah, yang banyak mengerjakan proyek infrastruktur jalan dan bandara. Ekspansi tidak berhenti di sana. Di bidang properti, didirikan PT Baruga Asrinusa Development, yang mengembangkan berbagai kawasan perumahan elit dengan berbagai macam fasilitas seperti perkantoran, mal, pusat niaga, sarana pendidikan dan sarana keagamaan. Ada juga PT Kalla Karsa yang menjangkau pengembangan pasar tradisional, sampai membangun mall yang indah, pusat perbelanjaan terbesar dan termegah di kawasan Indonesia Timur serta mengoperasikan pula Hotel Sahid Makassar.

4.1.2 Visi dan Misi

Seiring dengan berkembangnya teknologi digital dan transformasi perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Visi

Menjadi kelompok bisnis terbaik di Indonesia dan panutan dalam pengelolaan yang profesional dan berkelanjutan.

4.2.2 Misi

1. Mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, yang efektif dan efisien, dan juga pengelolaan keuangan yang profesional dan bersih.

2. Terlibat aktif dalam mengembangkan perekonomian nasional dan meningkatkan kesejahteraan rakyat demi kemajuan bersama.

4.2 Analisis Deskriptif Data

Analisis statistik deskripsi yaitu untuk menjelaskan karakteristik responden melalui jenis kelamin, umur dan masa kerja. Dalam penelitian ini responden yang digunakan merupakan seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Pada penelitian ini, penelitian memperoleh data dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden

Adapun tabel karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, umur dan masa kerja ialah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | Presentase% |
|-------|-------------|-----------|-------------|
| 1 | 18-22 Tahun | 5 | 13% |
| 2 | 23-27 Tahun | 11 | 30% |
| 3 | 28-32 Tahun | 20 | 57% |
| Total | | 36 | 100% |

Sumber : data responden yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.1 diatas dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 18-22 tahun yaitu berjumlah 5 orang atau 13 % karyawan yang berusia 23-267 tahun berjumlah 11 orang atau 57% karyawan yang berusia 28-32 tahun berjumlah 20 orang atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang ada pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo 23-27 Tahun.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase% |
|-------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 30 | 83% |
| 2 | Perempuan | 6 | 17% |
| Total | | 36 | 100% |

Sumber : Data responden yang diolah (2022)

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau sekitar 83%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang atau sekitar 17% hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang ada pada perusahaan PT Hadji Kalla Toyota Palopo berjenis kelamin laki-laki.

4.3 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang saya gunakan adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert, dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relapan ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan dengan nilai STS=1 TS= 2 R=3 S=4 SS=5.

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Variabel (X1) Disiplin Kerja

| Item | Skor | | | | | Jumlah |
|------------------|------|----|---|----|----|--------|
| | STS | TS | R | S | SS | |
| | | | | | | 36 |
| X _{1.1} | 0 | 0 | 1 | 14 | 22 | 36 |
| X _{1.2} | 0 | 0 | 0 | 19 | 17 | 36 |
| X _{1.3} | 0 | 0 | 0 | 18 | 18 | 36 |
| X _{1.4} | 0 | 0 | 0 | 19 | 17 | 36 |
| X _{1.5} | 0 | 0 | 0 | 16 | 20 | 36 |

Sumber: Lampiran hasil uji analisis statistik (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel disiplin diatas terdapat 36 responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item X_{1.1} yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden setuju, ebanyak 14 responden,dan sangat setuju sebanyak 22 responden.

Tabel 4.4 Deskriptif Responden Variabel (X2) Lingkungan Kerja

| Item | Skor | | | | | Jumlah |
|------------------|------|----|---|----|----|--------|
| | STS | TS | R | S | SS | |
| | | | | | | 36 |
| X _{2.1} | 0 | 0 | 3 | 13 | 23 | 36 |
| X _{2.2} | 0 | 0 | 1 | 17 | 19 | 36 |
| X _{2.3} | 0 | 0 | 1 | 16 | 20 | 36 |
| X _{2.4} | 0 | 0 | 1 | 15 | 21 | 36 |
| X _{2.5} | 0 | 0 | 0 | 19 | 17 | 36 |

Sumber: Lampiran hasil uji analisis statistik (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel lingkungan kerja diatas terdapat 36 responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item X_{2.1} yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden setuju, ebanyak 13 responden,dan sangat setuju sebanyak 23 responden.

Unit item X_{2.2} terdapat 36 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju ebanyak 0 responden, raru- ragu sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 17 responden dan sangat setuju sebanyak 19 responden.

Unit X2.3 terdapat 36 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju sebanyak 0 responden, ragu-ragu sebanyak 1 responden setuju sebanyak 16 responden dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

Unit X2.4 terdapat 36 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju sebanyak 0 responden, ragu-ragu sebanyak 1 responden setuju sebanyak 15 responden dan sangat setuju sebanyak 21 responden.

Unit X2.5 terdapat 36 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju sebanyak 0 responden, ragu-ragu sebanyak 0 responden setuju sebanyak 19 responden dan sangat setuju sebanyak 17 responden.

Tabel 4.5 Deskriptif Responden Variabel (Y) Kinerja Karyawan

| Item | Skor | | | | | Jumlah |
|------------------|------|----|---|----|----|--------|
| | STS | TS | R | S | SS | |
| | | | | | | 36 |
| Y _{1.1} | 0 | 0 | 1 | 17 | 19 | 36 |
| Y _{1.2} | 0 | 0 | 2 | 16 | 20 | 36 |
| Y _{1.3} | 0 | 0 | 1 | 19 | 17 | 36 |
| Y _{1.4} | 0 | 0 | 1 | 20 | 16 | 36 |
| Y _{1.5} | 0 | 0 | 2 | 18 | 18 | 36 |

Sumber: Lampiran hasil uji analisis statistik (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel kinerja karyawan diatas terdapat 36 responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item y_{1.1} yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden setuju, sebanyak 17 responden, dan sangat setuju sebanyak 19 responden.

Unit item Y_{1.2} terdapat 36 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, ragu-ragu

sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 16 responden dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

Unit Y1.3 terdapat 36 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju sebanyak 0 responden, ragu-ragu sebanyak 1 responden setuju sebanyak 19 responden dan sangat setuju sebanyak 17 responden.

Unit Y1.4 terdapat 36 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju sebanyak 0 responden, ragu-ragu sebanyak 1 responden setuju sebanyak 20 responden dan sangat setuju sebanyak 16 responden.

Unit Y1.5 terdapat 36 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju sebanyak 0 responden, ragu-ragu sebanyak 2 responden setuju sebanyak 18 responden dan sangat setuju sebanyak 18 responden.

4.4 Uji Data

4.4.1 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 $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$ 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 | X _{1.1} | 0,622 | 0,339 | Valid |
| | | X _{1.2} | 0,669 | 0,339 | Valid |
| | | X _{1.3} | 0,692 | 0,339 | Valid |
| | | X _{1.4} | 0,689 | 0,339 | Valid |
| | | X _{1.5} | 0,620 | 0,339 | Valid |
| 2. | Lingkungan Kerja | X _{2.1} | 0,764 | 0,339 | Valid |
| | | X _{2.2} | 0,683 | 0,339 | Valid |
| | | X _{2.3} | 0,798 | 0,339 | Valid |
| | | X _{2.4} | 0,795 | 0,339 | Valid |
| | | X _{2.5} | 0,593 | 0,339 | Valid |
| 3. | Kinerja Karyawan | Y _{1.1} | 0,795 | 0,339 | Valid |
| | | Y _{1.2} | 0,785 | 0,339 | Valid |
| | | Y _{1.3} | 0,724 | 0,339 | Valid |
| | | Y _{1.4} | 0,808 | 0,339 | Valid |
| | | Y _{1.5} | 0,795 | 0,339 | Valid |

Sumber : Data diolah di SPSS (2022)

Dari 15 item pernyataan dinyatakan semua item pernyataan yang dinyatakan valid di mana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

4.4.2 Uji Realibilitas

Uji Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi 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 |

Berdasarkan pada uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* yang lebih

besar dari 0,60 sehingga hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable (layak).

4.5 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

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| Model | | 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

$$Y = 19,470 + 0,481X_1 + 0,367X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan dibawah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 19,470 artinya apabila disiplin dan lingkungan kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 19,470.
- Koefisien (b_1) sebesar 0,481 artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin maka kinerja karyawan bernilai 0,481.
- Koefisien (b_2) sebesar 0,367 artinya setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,367.

4.6 Koefisien Determinasi

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui *R Square*

Tabel 4.9 Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,567 ^a | ,321 | ,280 | 1,714 |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,280 atau 28,0%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen yaitu disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel independen sebesar 28,0%. Sedangkan sisanya 72% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.7 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai T_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai T_{tabel} di dapat melalui $\text{sig } \alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$ $df = 36 - 2 = 34$ maka nilai $T_{tabel} = 1,691$.

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.10 Uji T

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 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 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil uji T variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 di peroleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2,907 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,691 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

- b. Hasil uji T variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2,353 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,691 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4.8 Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5% jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan

mempengaruhi variabel dependen atau sebaliknya (Ghozali, 2016). Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{tabel} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak maka semua independen/bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai $F_{tabel} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen/ terikat.

Tabel 4.11 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 31,753 | 2 | 15,876 | 7,802 | ,002 ^b |
| | Residual | 90,469 | 33 | 2,741 | | |
| | Total | 122,222 | 35 | | | |

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 7,802 karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,276 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain disiplin kerja(X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan berdasarkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_1 diterima H_0 ditolak maka ada pengaruh secara bersama-sama.

4.9 Pembahasan

a. Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo

berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} lebih besar (2,907) dari nilai T_{tabel} (1,691) maka secara parsial 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.

b. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo

berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} lebih besar (2,353) dari nilai T_{tabel} (1,691) maka secara parsial 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.

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

berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar (7,820) sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3 - 1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 36 - 2 = 34$ sehingga F_{tabel} 3,276 dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7,820 > 3,276$) 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo
2. Lingkungan Kerja 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

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan 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 Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 18(1): 45–60.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* 9 (2): 191–200.
- 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](http://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 Ilmiah PSYCHE* 11 (2): 75-86.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan 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 Karyawan PT 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 Negeri 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. (2016). 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. Lopian. 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 *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh prosedur kerja (Sop) *jurnal ilmiah 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. Yudiatmaja. F. dan Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin 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.

