
**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG**

M. Fariz Ramadhan^{1*}, Mardiana Puspasari², Sudarta³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: mfarizramadhan55@gmail.com**ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of discipline and work environment on the performance of PT.Auto 2000 Tanjung Api-API Palembang employees. The population in this study was 110 employees, the sample size was 52 respondents taken by simple random sampling. The data used is primary data, while the data collection technique is a questionnaire. The analysis techniques used are multiple linear regression, F test, t test, and coefficient of determination analysis. The results of the F test hypothesis show that there is a positive influence of discipline and work environment on the performance of PT employees. Auto 2000 Tanjung Api-API Palembang. The results of the t test show that there is a partial influence of discipline and work environment on the performance of PT employees. Auto 2000 Tanjung Api-API Palembang. The coefficient of determination of discipline and work environment on employee performance was 75.3%, while the remaining 24.7% was explained by other variables not included in this research.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Auto 2000 Tanjung Api-API Palembang.. Populasi dalam penelitian ini 110 karyawan, jumlah sampel sebanyak 52 responden yang diambil dengan simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer, sedangkan teknik pengambilan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi. Hasil hipotesis uji F menunjukkan ada pengaruh positif disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-API Palembang. Hasil uji t, menunjukkan ada pengaruh secara parsial disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-API Palembang. Hasil koefisien determinasi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan besarnya sebesar 75,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan perusahaan yang akan dicapai perusahaan, sehingga karyawan berpacu untuk bekerja dengan

baik untuk memajukan perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Kinerja merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dalam perusahaan dan organisasi, Menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Afandi (2021) yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Kinerja karyawan yang baik salah satunya dipengaruhi lingkungan sekitar tempat bekerja. menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya. Selain Lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi disiplin kerja. Menurut Edy Sutrisno (2015) Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sifat hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

PT. Auto 2000 Palembang yang berdomisili di Palembang merupakan salah Dealer bagi kendaraan merek Toyota. PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang berlokasi di jalan Jl. Letjend Harun Sohar No. 168, Tanjung Api-Api, Palembang. PT. Auto 2000 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, yang meliputi penjualan mobil, penjualan suku cadang, perbaikan, dan lain-lain. PT. Auto 2000 juga salah satu perusahaan yang tergabung dalam suatu organisasi terbesar di dunia yaitu PT. Astra Internasional Tbk. PT. Auto 2000 menjadi favorit bagi konsumen karena kualitas yang di berikan oleh perusahaan sangat terjamin dibandingkan dengan kompetitor yang lain.

Berdasarkan dari hasil pra-riset terhadap 30 responden bahwa jawaban dari 30 responden menyatakan ada permasalahan pada PT. Auto 2000 Palembang Tanjung Api-Api terletak pada permasalahan Kinerja, Disiplin dan Lingkungan kerja. Terlihat Pada pernyataan karyawan pada point 1 sampai 3 menunjukan Karyawan belum memiliki kualitas kerja yang baik, waktu menyelesaikan tugas belum tepat waktu, dan belum menggunakan waktu kerja secara efektif dan efesiensi.

Permasalahan selanjutnya pada Disiplin karyawan PT. Auto 2000 Palembang Tanjung Api-Api. dapat dilihat bahwa karyawan belum mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang memadai, atasan belum memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan, dan karyawan belum menerapkan disiplin dan tepat waktu hadir dalam bekerja dengan baik.

Keadaan lingkungan kerja di PT. Auto 2000 Palembang Tanjung Api-Api belum sesuai dengan yang diharapkan karena masih ada kondisi-kondisi yang belum mendukung, yaitu kondisi pencahayaan pada ruangan kerja yang belum

mendukung berjalannya kerja dengan baik, kondisi kualitas udara yang tidak sehat yang belum memberikan ketenangan, dan kondisi suara dari bengkel yang belum tenang dan tenang.

Disiplin kerja karyawan PT.Auto 2000 Palembang Tanjung Api-Api yang masih terlihat kurang efisien bagi setiap karyawan, seperti masih adanya karyawan yang tidak menuntaskan pekerjaannya atau target harian, serta masalah absensi masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Lingkungan kerja yang ada di PT.Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang masih dirasakan kurang baik hal ini dapat dilihat dari kurangnya pencahayaan didalam ruang kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan, kemudian suara bising dari bengkel yang mengganggu aktivitas ruang kerja lainnya, dan yang terakhir bau mesin kendaraan yang berasal dari bengkel di PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedarmayanti dalam Burhannudin, (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut saigan (dalam Edy Sutrisno 2015), disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Saukanto dan Indryo (2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang peneliti gunakan adalah menggunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu bermaksud mengetahui keterkaitan antar variabel. Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, memiliki jumlah populasi sebanyak 110 karyawan. Dalam Penelitian ini seluruh karyawan PT.Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang berjumlah 110 Karyawan dan jumlah sampel yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% maka didapatkan sampel sebanyak 52 responden. Pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Adapun teknik yang digunakan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. yaitu berupa jawaban responden dari kuesioner tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan serta data sekunder berupa jumlah karyawan yang didapat dari tempat penelitian PT.Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,131	0,199	

Disiplin Kerja (X_1)	0,689	0,101	0,672
Lingkungan Kerja (X_2)	0,235	0,090	0,258

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024.

Nilai konstanta sebesar 0,131 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel disiplin dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 0,131.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,689 (positif), menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,235 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja dinilai lebih kuat terhadap kinerja karyawan, dibandingkan lingkungan kerja. Artinya disiplin kerja merupakan faktor utama yang memberikan dampak yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Uji Hipotesis

Setelah dinyatakan bahwa data sudah memenuhi persyaratan untuk di uji, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Hasil uji hipotesis dengan uji F dan uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34,974	2	17,487	78,876	0,000
Residual	10,864	49	0,222		
Total	45,838	51			

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel Uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 78,876 > F_{tabel} 2,41, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial/Individu)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,131	0,199		0,657	0,514
	X ₁	0,689	0,101	0,672	6,815	0,000
	X ₂	0,235	0,090	0,258	2,616	0,012

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X_1) sebesar $6,815 > t_{tabel} 1,676$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar $2,616 > t_{tabel} 1,676$, dengan tingkat sig.t $0,012 < 0,1$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,873 ^a	0,763	0,753	0,47085

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,753 atau 75,3%, artinya disiplin dan lingkungan kerja mampu memberikan sumbangan terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan 75,3% sumbangan dari variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kenaikan kinerja karyawan. Artinya antara disiplin dan lingkungan kerja dapat secara bersama-sama dan saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018:128), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang beberapa diantaranya meliputi disiplin dan lingkungan kerja. Maka hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti secara teoritis.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Apfia Ferawati (2017), dan I Putu Adi Septiawan (2020), dengan kesamaan hasil yang membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang tidak sama. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dengan frekuensi jawaban responden yang menunjukkan dominasi tanggapan ketidaksetujuan dari para responden terhadap kuesioner tipe positif, hal ini membuktikan bahwa responden mengakui bahwa disiplin dan lingkungan kerja yang ada di PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang masih belum memadai bagi karyawan. Hal tersebut sejalan dengan tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan, yang menunjukkan pola jawaban ketidaksetujuan yang relatif cukup tinggi, yang mengartikan bahwa karyawan mengakui bahwa kinerja yang mereka hasilkan pun masih rendah. Artinya antara disiplin dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, yang mana apabila disiplin dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya apabila disiplin dan lingkungan kerja menurun maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, nilai koefisien disiplin kerja pada yang berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan regresi linier berganda menunjukkan nilai positif. Hasil ini membuktikan bahwa apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018:128), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya disiplin kerja. Maka hasil penelitian ini secara teori membuktikan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Sutrisno, Aziz Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016), dan I Putu Adi Septiawan (2020), dengan kesamaan hasil yang membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun

perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang tidak sama. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, nilai koefisien lingkungan kerja pada regresi linier berganda menunjukkan nilai positif yang berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018:128), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya meliputi lingkungan kerja. Maka hasil penelitian ini secara teoritis membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti secara teoritis.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Laela Eka Sari (2023), dan Aditya Ryan Pradipta (2021), dengan kesamaan hasil yang membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang tidak sama. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F, disimpulkan ada pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
2. Berdasarkan hasil uji t, disimpulkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
3. Berdasarkan hasil uji t, disimpulkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan agar menjadi lebih patuh dan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Selain itu perlu adanya peningkatan mengenai kondisi lingkungan kerja di perusahaan agar terasa lebih nyaman bagi karyawan yang bekerja.
2. PT. Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang diharapkan untuk dapat mengatasi karyawan yang sering datang terlambat, memastikan aturan yang berlaku

ditegakkan sebaik mungkin, serta menegaskan kepada semua karyawan untuk mengikuti segala macam prosedur kerja yang berlaku di dalam perusahaan.

3. PT. Auto 2000 Tanjung Api-API Palembang diharapkan untuk mengatur cahaya di ruang kerja yang menyesuaikan kondisi karyawan agar tidak terasa menyilaukan mata, memperbaiki sirkulasi udara agar terasa lebih nyaman dan bermanfaat bagi kebugaran fisik karyawan, serta meminimalisir tingkat kebisingan di tempat kerja guna meningkatkan fokus karyawan yang sedang menjalankan aktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Med
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep*. Pekanbaru:
- Afandi, P (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru : Zanafah
- Asiati Isnaini (2019) *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri
- Darmadi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma
- Faida. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Iqbal hasan.I (2017) *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta PT.Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek* . Depok : Raja Grafindo Persada.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (No. tfbve). Center for Open Science.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Sutrisno.E (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. (2018). *metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti (2017). *Tata Kerja dan produktifitas kerja : suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan ketiga. Bandung : Mandar maju
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo. (2016) *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.