

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambrana Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada Perusahaan PT Sinergi Gula Nusantara Takalar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di PT Sinergi Gula Nusantara Takalar.

Tabel 4. Gambaran umum responden

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	80
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	80
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	80

Sumber : Data primer yang diolah,2023

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Sinergi Gula Nusantara Takalar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin Tingkat Pendidikan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	77	96,25%
2	Wanita	3	3,75%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2023

80 responden yang merupakan karyawan dari PT Sinergi Gula Nusantara Takalar terdiri dari 77 karyawan atau 96,25% berjenis kelamin pria, dan 3 karyawan atau 3,75% berjenis kelamin Wanita.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	9	11,25%
2	SMA/SMK	69	86,25%
3	S1	2	2,5%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
6	Lainnya	0	0%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Tabel 6 Menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara Takalar yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki Tingkat Pendidikan SMP yaitu sebanyak 9 atau 11,25% dari jumlah responden. Tingkat Pendidikan SMA/SMK

sebanyak 69 atau 86,25% dari jumlah responden. Tingkat Pendidikan S1 yaitu sebanyak 2 atau 2,5% dari jumlah responden.

B. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji statistik deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistic deskriptif.

Tabel 7. Uji Statistic Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	80	4.00	5.00	4.4350	.37216
Lingkungan Kerja	80	3.00	5.00	4.5325	.35712
Disiplin Kerja	80	3.00	5.00	4.4575	.41879
Valid N (listwise)	80				

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas , dapat disimpulkan bahwa variabel :

1) Lingkungan Kerja (X1)

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai minimum 15,00 nilai maksimum 5.00 dan mean 4.5325 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.35712 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin Kerja (X2) memiliki nilai minimum 3.00 nilai maksimum 5.00 dan mean 4.4575 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi

menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.41879 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 4.00 nilai maksimum 5.00 dan mean 4.4350 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,37216 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya data kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel yang Dimana nilai r tabel sebesar 0,2199.

Tabel 8. Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	
X1	LK1	0,604	0,2199	VALID
	LK2	0,631	0,2199	VALID
	LK3	0,649	0,2199	VALID
	LK4	0,767	0,2199	VALID
	LK5	0,747	0,2199	VALID
X2	DK1	0,715	0,2199	VALID
	DK2	0,696	0,2199	VALID
	DK3	0,806	0,2199	VALID
	DK4	0,819	0,2199	VALID
	DK5	0,731	0,2199	VALID
Y	KK1	0,790	0,2199	VALID
	KK2	0,666	0,2199	VALID
	KK3	0,744	0,2199	VALID
	KK4	0,772	0,2199	VALID
	KK5	0,739	0,2199	VALID

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Kinerja Karyawan (KK). Dari tabel diatas diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variabel. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikan yang digunakan lebih dari ($>$) 0,6. Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (x1)	.709	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	.808	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.795	5	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan

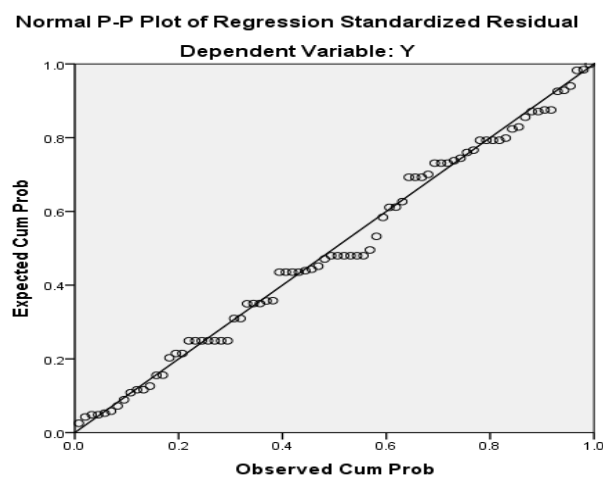
yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan Kembali maka akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal *P-P Plot of regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LingkunganKerja	.925	1.081
DisiplinKerja	.925	1.081

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

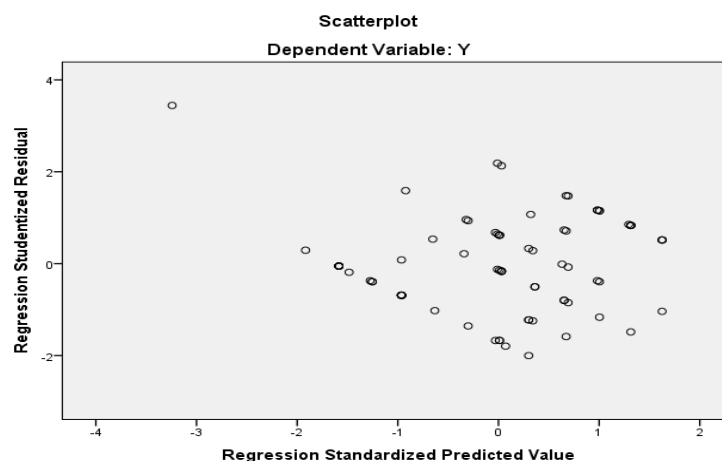
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,925 atau di atas dari 0,1 dan nilai VIF 1,081 atau lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* Dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan berbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah,2023

Grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

d. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.597	.438		1.365	.176
Lingkungan Kerja	.413	.086	.397	4.787	.000
Disiplin Kerja	.440	.074	.496	5.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbetuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,597 + 0,413 X_1 + 0,440 X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta atau kinerja karyawan adalah 0,597 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja keryawan) sebesar 0,597 satuan.
- b) Koefisien regresi lingkungan kerja (x1) adalah 0,413 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,413 jika nilai variabel X₁ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X₁)

dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin nyaman lingkungan pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- c) Koefisien regresi kepuasan kerja (x_2) adalah 0,440 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,440 jika nilai variabel X_2 , mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik atau tinggi kinerja pegawai.

2) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai R Square (R) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel variabel dependen. Hasil uji R^2 (koefisien determinasi) sebagai berikut :

Tabel 12. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.498	.26370

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R sebesar 0,715 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel indeoendennya kuat, karena mendekati defenisi sangat kuat yang ankanya diantara 0,601 – 0,800. Dikarenakan variabel independent dalam penelitian ini lebih dari satu maka nilai yang sebaiknya dilihat adalah nilai R Square (R^2).

Nilai R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,511 Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 51,1% sedangkan sisanya 48,9% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3) Uji t

Tabel 13. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.597	.438		1.365	.176
LingkunganKerja	.413	.086	.397	4.787	.000
DisiplinKerja	.440	.074	.496	5.981	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Melalui uji-t yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji-t :

Hipotesis 1: Nilai sig untuk Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 <$ dari nilai taraf sig 0.05. Nilai koefisien X1 yang bernilai + 0,413 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain **H1 di terima.**

Hipotesis 2: Nilai sig untuk Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 dari nilai taraf sig 0.05. Nilai koefisien X2 yang bernilai + 0,440 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain **H₂ di terima.**

4) Uji F

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui dan menunjukkan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda (Chandrarin, 2017). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) Pengambilan keputusan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel Independen berpengaruh simultan dengan variabel dependen secara signifikan.
- b) Jika nilai signifikan (Sig) lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen tidak berpengaruh simultan dengan variabel dependen secara signifikan.

Hasil pengujian f dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.588	2	2.794	40.179	0.000 ^b
	Residual	5.354	77	.070		
	Total	10.942	79			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (Bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0,000 karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

C. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar.

Suasana Kerja, Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara suasana kerja dengan kinerja karyawan, Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika suasana kerja di perusahaan ini semakin nyaman, kinerja karyawan cenderung meningkat. Suasana kerja yang baik dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendukung produktivitas dan motivasi karyawan. Hubungan dengan Rekan Kerja, Temuan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara hubungan dengan rekan kerja dan kinerja karyawan, Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan tim yang kooperatif dan produktif,

memungkinkan pertukaran ide dan dukungan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Tersedianya Fasilitas Kerja, indikator tersedianya fasilitas kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberadaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Farida & Hartono (2016) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013:6).

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh apfian ferawati(2017), Yuli yantika dkk (2019), serta fadil nugraha dan jauvani sagala (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar.

Tingkat kehadiran, berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kehadiran dengan kinerja karyawan, hasil ini mengindikasikan bahwa ketika tingkat kehadiran karyawan pada suatu perusahaan tinggi dalam melakukan aktivitas pekerjaan maka hal ini dapat mencerminkan disiplin dan keteraturan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Tata cara kerja, temuan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara tatacara kerja dengan kinerja karyawan, Tatacara kerja yang efisien membantu mengoptimalkan proses operasional. Melalui tatacara kerja karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan lebih sedikit kesalahan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa tatacara kerja mereka sejalan dengan kebutuhan bisnis, dan dapat disesuaikan dengan perubahan kebutuhan, serta memberikan ruang untuk kreativitas dan peningkatan. Keselarasan antara tatacara kerja dan tujuan organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ketaatan pada atasan, juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara ketaatan pada atasan dengan kinerja karyawan. Ketaatan pada atasan seringkali dipengaruhi oleh tingkat

keterlibatan dan komunikasi antara atasan dan karyawan. Karyawan yang merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan mungkin lebih cenderung untuk bersikap patuh. Atasan yang memberikan arahan yang jelas dan memberikan dukungan dapat meningkatkan ketaatan dan kinerja karyawan. Kesadaran kerja menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Kesadaran kerja, atau kesadaran tentang pekerjaan, dapat memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kesadaran kerja mencakup pemahaman, perhatian, dan keterlibatan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Kesadaran kerja yang positif dapat menjadi aset berharga dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Tanggung jawab, indikator tanggung jawab juga memberikan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka mungkin lebih termotivasi secara intrinsik. Oleh karena itu, manajemen dapat memotivasi karyawan untuk bertanggung jawab dengan memberikan dukungan, pengakuan, dan penghargaan yang sesuai. Selain itu, menciptakan budaya organisasi yang mendorong tanggung jawab dan memberikan arahan yang jelas dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pendapat di atas dapat diperkuat dengan adanya teori menurut (Prawaty & Raharjo, 2012) bahwa disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan

kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan baik pula.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apfia ferawati (2017), Yuli yantika dkk (2019), serta fadil nugraha dan jauvani sagala (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara keduanya dapat memainkan peran besar dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat mencapai potensi mereka. Lingkungan kerja yang positif, yang mencakup unsur-unsur seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersediannya fasilitas kerja, dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan terdukung cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Begitu juga dengan disiplin kerja yang mencakup tingkat kehadiran, tatacara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab dapat memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dan keseluruhan keberhasilan organisasi.. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya

memberikan dampak positif pada kinerja individu mereka tetapi juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang terstruktur dan produktif.

Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan dan memperhatikan disiplin kerja sebagai bagian dari budaya organisasi. Menggabungkan kebijakan yang adil, mendukung perkembangan karyawan, dan menjaga kondisi kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian memberikan implikasi untuk peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, dan tingkat disiplin kerja dengan kinerja karyawan khususnya pada lingkungan PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar. Perhatian dan pembaharuan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan terjaga dan mendukung karyawan dalam bekerja. Di samping itu, peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan hadiah bagi karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi penting untuk dipertimbangkan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Pemberian hadiah berupa insentif bagi karyawan yang berprestasi perlu mendapat perhatian agar dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya