



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**GUSTI PRADANA APRILA FAUZI
NPM 1515310591**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sehubungan dengan tujuan penelitian. Metode analisis data dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hipotesis pertama menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, kinerja.

ABSTRACT

Employees are valuable assets that need to be considered and nurtured properly so that the company must pay attention to every detail of programs related to the development of human resources in order to produce competent and highly competitive employees. In the process, company performance or company performance experiences ups and downs in line with the ups and downs of the company's employees' performance. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment and work discipline on the performance of employees at PT. Plantation Nusantara III (Persero) Medan. In connection with the purpose of the study. The method of data analysis is multiple linear regression.

The results of the study show that: the first hypothesis shows that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III Medan. This is indicated by the value of t calculating the work environment variable. The second hypothesis shows that discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III Medan. The third hypothesis shows that the work environment and discipline influence simultaneously on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Keywords: *Work environment, work discipline, performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan, SE., MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
4. Bapak Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE., MM sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.

5. Bapak Febrilian Letario, ST., M.Si yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
7. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Ayah Suji Arianto dan Ibu Sri Gustinawati saya ucapkan terima kasih karena telah membiayai kuliah saya hingga selesai dan Terima kasih juga atas dukungan dan doanya selama saya mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
8. Kepada Adik saya tersayang, Diky Prayogi yang senantiasa memberi semangat dan doa kepada saya.
9. Kepada Pacar saya tercinta, Nia Yolanda saya ucapkan terima kasih yang tidak henti memberi semangat dan doa serta selalu ada di saat saya membutuhkan nya sampai skripsi ini selesai.
10. Kepada Saudara-Saudara saya tersayang, Bang Agung, Kak Ulan, Nasya, Bagus, Kiki, Bagoes, Arya, Rafandi, yang selalu membantu saya dan memberi semangat kepada saya hingga skripsi ini selesai.
11. Kepada Teman-Teman saya Jojo, Fadhli, Dadang, Muliadi, Haikal, David, Ari, Mega, Ziah, Intan yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga

mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan,03 JULI 2019

Gusti Pradana Aprila Fauzi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Tujuan Penilaian kinerja	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja	11
d. Indikator-Indikator Kinerja	12
2. Lingkungan Kerja.....	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	15
3. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	18
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja	19
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	23
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Konseptual	25

	D. Hipotesis.....	28
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	29
	A. Pendekatan Penelitian	29
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
	C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel ...	30
	D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	32
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
	F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
	A. Hasil Penelitian	39
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	39
	a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	39
	b. Visi dan Misi Perusahaan	40
	c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	41
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
	d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
	a. Variabel X ₁ (Lingkungan kerja)	50
	b. Variabel X ₂ (Disiplin).....	56
	c. Variabel Y (Kinerja).....	64
	4. Uji Kualitas Data.....	70
	a. Uji Validitas	71
	b. Uji Reliabilitas	73
	5. Uji Asumsi Klasik.....	74
	a. Hasil Uji Normalitas	75
	b. Hasil Uji Multikolonieritas	77
	c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77
	6. Pengujian Hipotesis.....	78
	a. Model Analisis Regresi Linier Berganda	78
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	80
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	81
	d. Pengujian Koefisien Determinasi (R ²).....	83
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	88
	A. Simpulan	88
	B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan.....	2
Tabel 1.2. Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2015-2017 (Orang).....	3
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian	30
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3.3. Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	48
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.5. Kriteria Angket Respon	49
Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja (X ₁₋₁)	50
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara di Tempat Kerja (X ₁₋₂)	52
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan di Tempat Kerja (X ₁₋₃)	53
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau Tak Sedap di Tempat Kerja (X ₁₋₄)	54
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan di Tempat Kerja (X ₁₋₅)	55
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan (X ₂₋₁)	56
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan (X ₂₋₂)	57

Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator balas Jasa (X_{2-3}) ...	58
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan (X_{2-4})	59
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat (X_{2-5}).....	60
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman (X_{2-6}).....	61
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan (X_{2-7}) ..	62
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan (X_{2-8}).....	63
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})	64
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-2})	66
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y_{1-3}).....	67
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung jawab terhadap pekerjaan (Y_{1-4}).....	69
Tabel 4.23.	Uji Validitas terhadap Butir-Bitur Pertanyaan Variabel Lingkungan kerja	71
Tabel 4.24.	Uji Validitas terhadap Butir-Bitur Pertanyaan Variabel Disiplin.....	72
Tabel 4.25.	Uji Validitas terhadap Butir-Bitur Pertanyaan Variabel Kinerja	73
Tabel 4.26.	Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.27.	Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.28.	Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.29.	Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.30.	Uji-F	81
Tabel 4.31.	Uji t	82

Tabel 4.32. Uji Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.33. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III	41
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Histogram	75
Gambar 4.3. Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	76
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan.(Sedarmayanti, 2011:260).

Menurut (Sedarmayanti, 2011:260) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaiknya lingkungan lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun. Menurut Rivai, (2011:825) Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini unsur manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Disingkat PTPN III (PERSERO), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perkebunan yang bergerak dalam perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet, Produk utama [erseroan adalah minyak kelapa sawit (CPO). Dan inti sawit (KRENEL) dan produk hilir karet. Pihak Pimpinan dan Manajemen SDM Kantor Direksi PTPN III (PERSERO) Medan mengevaluasi kinerja karyawan pada PTPN III (PERSERO) Medan pada periode tertentu pada saat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan manajemen kantor Direksi PTPN III (PERSERO) Medan dapat dilihat pada tabel 1.2 dan tabel 1.3

Tabel 1.1 Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada PTPN III (PERSERO)

Hasil Kinerja Karyawan	Nilai Evaluasi	Keterangan
HPK I	>100 %	Sangat Baik
HPK II	50-100 %	Baik
HPK III	< 50 %	Buruk

Sumber : Kantor Direksi PTPN III (PERSERO) Medan, data diolah, 2019

Keterangan:

HPK : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Nilai Evaluasi : Tingkat Keberhasilan yang dicapai karyawan dalam persentase

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2015-2017 (Orang)

Faktor yang dinilai	2015			2016			2017		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	75	314	11	99	292	9	158	237	5
Kompetensi Individu	70	210	20	63	280	57	102	291	7
Kesimpulan Kinerja	99	286	15	80	288	32	156	240	4
Jumlah	400			400			400		

Sumber : Kantor Direksi PTPN III (PERSERO) Medan, data diolah, 2019

Ada 3 (Tiga) faktor yang menjadi penilaian terhadap karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero), yang pertama, Uraian Tugas yaitu penilaian yang disesuaikan dengan tugas yang diduduki karyawan, artinya indikator pada penilaian ini harus berfokus dengan arah dari pekerjaan dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif serta dapat dicapai dengan kemampuan pegawai, penilaian ini juga mempunyai target waktu pekerjaan. Kedua, Kompetensi Individu yaitu gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap. Adapun indikator dari penilaian kompetensi individu ini yaitu integritas, orientasi melayani pelanggan, adaptasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain dan bekerjasama/memimpin kelompok. Dalam kegiatannya, indikator tersebut paling sering melibatkan orang banyak dan melibatkan komunikasi di dalamnya. Sehingga peran komunikasi dominan pada faktor penilaian kompetensi individu. Ketiga, Kesimpulan Kinerja yaitu hasil akhir penilaian kinerja karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero) dari penilaian uraian tugas dan kompetensi individu.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat untuk penilaian kinerja dari aspek uraian tugas karyawan PTPN III mengalami kenaikan setiap tahunnya hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawan yang berkinerja sangat baik

meningkat sebanyak 24 karyawan pada tahun 2016, dan 59 karyawan pada tahun 2017, kemudian peningkatan kinerja ini juga dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang berkinerja buruk, dapat dilihat pada tahun 2016 sebanyak 2 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 4 orang. Kemudian untuk penilaian kinerja karyawan pada indikator kompetensi individu mengalami penurunan yang cukup tinggi terjadi pada tahun 2016, penilaian kinerja pada indikator ini menurun sebanyak 37 karyawan yang memiliki kinerja buruk, dan menurunnya kinerja karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada Kantor Direksi PTPN III (Persero) pada tahun 2016, hal ini tampak dipengaruhi oleh faktor kompetensi individu dengan melihat proporsi penurunannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sebagian karyawan diketahui bahwa lingkungan non fisik khususnya hubungan antar karyawan yang memiliki konflik dalam bekerja seperti kurangnya interaksi antar karyawan dalam bekerja sikap acuh tak acuh antar karyawan, banyaknya beban kerja dan adanya pekerjaan yang merangkap yang dikerjakan karyawan.

Berkaitan dengan disiplin kerja pegawai masih banyak karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan kehadiran. Dikarenakan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga banyak karyawan tidak hadir dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, masih sering di temui seperti masih adanya karyawan yang keluar-keluar pada saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan belum adanya penelitian tentang Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang dilakukan di PT. Perkebunan

Nusantara III (PERSERO) Medan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul :

“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan ”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Terjadi kebisingan di tempat kerja.
2. Sirkulasi udara berkurang di tempat kerja
3. Lingkungan kerja non fisik khususnya hubungan antar karyawan yang memiliki konflik dalam bekerja seperti kurangnya interaksi antar karyawan dalam bekerja, sikap acuh tak acuh antar karyawan.
4. Kinerja karyawan menurun pada Kantor Direksi PTPN III.
5. Tujuan dan kemampuan berkurang dalam bekerja
6. Sanksi hukuman kurang dilaksanakan dengan baik
7. Tanggung jawab karyawan berkurang terhadap pekerjaan

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan agar penelitian lebih terarah dan tidak salah penafsiran. Untuk mencegah melebarnya pembahasan ini maka penulis membatasi masalah pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan ?
2. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan ?
3. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui:

- a. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

b. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan di Perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Aditya Nur Pratama (2016), Universitas Negeri Yogyakarta, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** :penelitian terdahulu menggunakan 2 Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, serta 1 Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

2. **Jumlah Observasi/ Sampel** :penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 130 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini seluruh jumlah karyawan dijadikan sampel sebanyak 45 karyawan/responden.
3. **Waktu Penelitian** :penelitian terdahulu dilakukan di tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian** :lokasi penelitian terdahulu di PT. Razer Brothers, Bekasi, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2010:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Menurut Wirawan (2009:3) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Hariman dan Hilgert dalam Muhammad Zainur (2010:41) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:232), tujuan penilaian kinerja diantaranya adalah:

1) Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal

manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Berdasarkan tujuan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam organisasi sangat diperlukan adanya tujuan kinerja terhadap pegawai, agar dapat memberikan manfaat dan tujuan yang bisa dilihat seberapa baik hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari (2010:12) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Budaya organisasi
- 4) Kepemimpinan dan motivasi kerja
- 5) Disiplin kerja
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Motivasi

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini sangatlah penting, karena hal tersebut kemudian dapat membantu personalia mampu memilih faktor-faktor peningkatan kinerja yang sesuai dengan situasi tertentu.

d. Indikator-indikator Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat dilihat dari:

1) Kualitas kerja

Dapat dilihat dari seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

3) Pelaksanaan tugas

Dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Dapat dilihat dari kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja pada penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap

pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Menurut Sedarmayanti (2010:90) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:86) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan adanya faktor-faktor tersebut dapat membantu seseorang karyawan bekerja menjadi lebih baik serta nyaman.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010: 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi variabel lingkungan kerja pada penelitian ini adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pada umumnya, disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2010: 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno dalam Nimpu (2015:90) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu bentuk sikap mental dari

dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, (2013:86) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Wirawan (2009:70) disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Menurut Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama tindakan kedisiplinan yaitu:

- 1) Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.
- 2) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

- 3) Membantu pegawai agar menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang.
- 4) Dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal maka faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu sebagai berikut : Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:194 - 198) menyebutkan:

1) Tujuan dan Kemampuan;

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yangt akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan;

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menntukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik

3) Balas Jasa;

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan;

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat;

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system – system kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

6) Sanksi Hukuman;

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan;

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis

Dari penjelasan faktor – faktor kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan semua situasi dan kondisi yang ada pada karyawannya agar kinerjanya dapat meningkat, dari mulai pemberian tugas terhadap karyawan, pemberian balas jasa, sampai pada hubungan kemanusiaan atau hubungan antar karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian dari faktor – faktor tersebut diatas penulis menjadikannya sebagai indikator dari kedisiplinan.

e. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat (2007:173) mempunyai indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu:

1) Balas jasa

Balas jasa mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya semakin baik, maka kedisiplinannya pun akan semakin baik pula.

2) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

3) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

4) Sanksi hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman maka akan memberikan kesan enggan melakukan indisipliner bagi para karyawan, karena mereka tidak mau menanggung risiko.

5) Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam memberikan hukuman atas tindakan indisipliner karyawan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan, dengan begitu pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi variabel disiplin kerja pada penelitian ini adalah balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman dan ketegasan.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Lingkungan kerja dan disiplin kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Rika Fatmala (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	Lingkungan kerja, komunikasi internal, dan kerjasama tim	Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3.	Sumiati	Pengaruh	Disiplin kerja	Kinerja	Regresi	Hasil penelitian

	Paramban (2018)	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	dan kepuasan kerja	karyawan	Linier Sederhana	menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Dwi Puspita Sari (2011)	Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang	Disiplin dan pengawasan kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Natalia Nurhastuti (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan karakteristik individu	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sedarmayanti (2011: 2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rivai (2011: 825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif mengakibatkan karyawan menjadi rajin dan giat dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

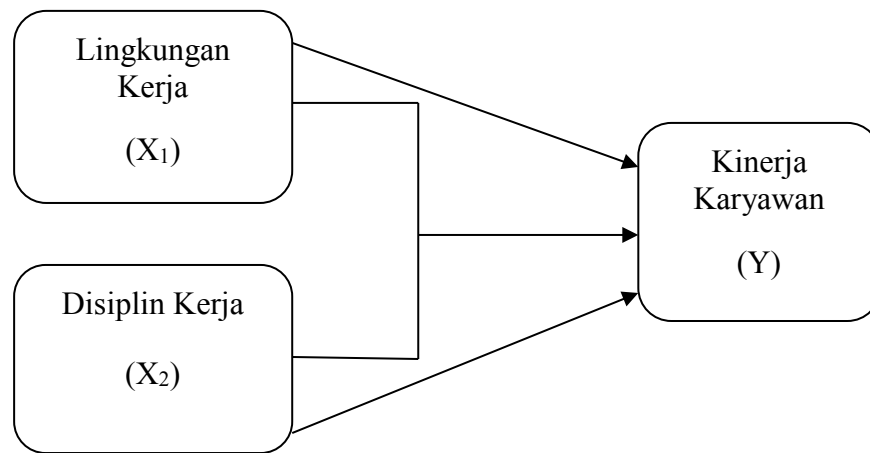
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan

kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa memperdulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Skema hubungan antar variabel dapat dilihat dalam gambar model kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan yang diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Bulan Desember 2018, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

NO	AKTIVITAS	2018 – 2019																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penyusunan Proposal	■																							
2.	Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■																			
3.	Seminar Proposal													■											
4.	Pengumpulan Data																	■							
5.	Pengelolaan dan Aplikasi Data																	■							
6.	Bimbingan Skripsi																	■							
7.	Penyelesaian Skripsi																					■			
8.	Sidang Meja Hijau																					■			

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama lingkungan kerja (X_1), dan variabel bebas kedua disiplin kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Lingkungan kerja (X_1)	Sebagai keseluruhan alat perkakas	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di	Skala Likert

	dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2010).	tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2010: 28).	
Disiplin kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2010: 193).	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2010: 193).	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 67)	Skala Likert

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono, 2010: 117).

2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2008: 118). Yang mana dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan bagian SDM dijadikan sampling yaitu sebanyak 45 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara

Wawancara dilakukan dengan menghubungi para responden yang bekerja di perusahaan tersebut untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dalam menganalisis data dalam penelitian ini.

2. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala

pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square*.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2007). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> \text{level of significant}$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2007).
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< \text{level of significant}$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2007).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi mengasumsikan variabel-variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu sama lain. Sebab, jika terjadi hubungan linier antar variabel bebas akan membuat prediksi atas variabel terikat menjadi bisa karena terjadi masalah hubungan di antara para variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya.

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan lebih dari 0,05.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dengan tiga variabel adalah regresi linier berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Persamaan regresi linier bergandanya dituliskan:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = disiplin kerja

A = konstanta

B₁ dan B₂ = koefisien regresi

Model regresi linier berganda dikatakan model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih

besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012: 98).

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Cara melakukan uji t bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Cara lainnya bisa dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

c. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012: 257) adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilan alihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968 PPN direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN sub sektor, perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero), PT. Perkebunan V (Persero) disatukan pengelolaannya kedalam manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi

nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.th.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat didalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

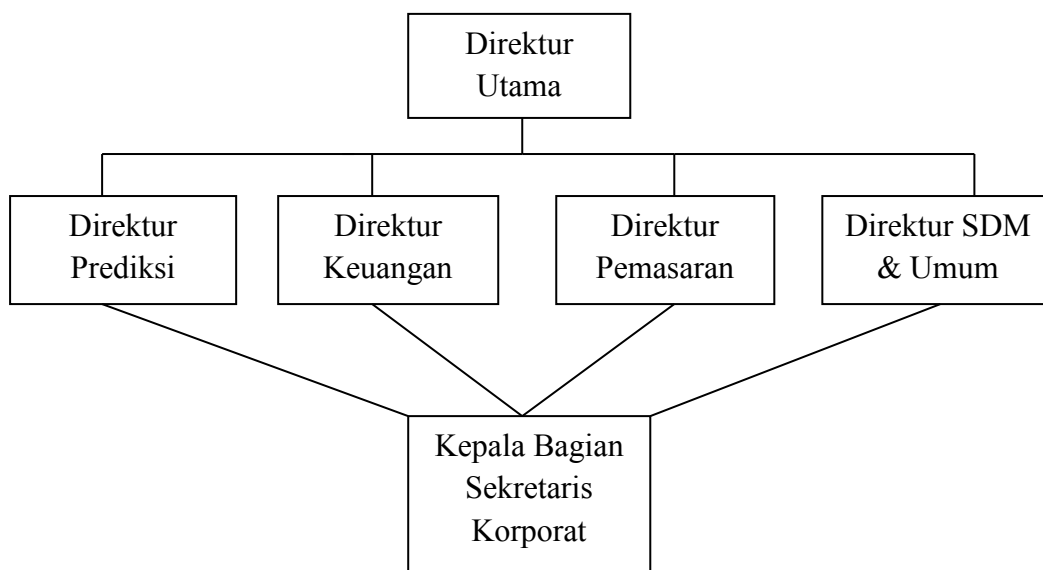
Adapun yang menjadi visi perusahaan adalah menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik.

2) Misi

- a) Mengembangkan Industri Hilir berbasis Perkebunan secara berkesinambungan.
- b) Menghasilkan produk yang berkualitas untuk pelanggan.
- c) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategik dan mengembangkannya secara optimal.
- d) Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan imbal balik terbaik bagi para investor.
- e) Menjadi perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
- f) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut:



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu:

a. Direktur Utama

- 1) Membangun perusahaan kelas dunia yang berbasis agribisnis.
- 2) Melaksanakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG) disemua jajaran.

- 3) Meningkatkan nilai perusahaan melalui pelaksanaan *The Business Success Model* yang tercermin dalam indikator kerja utama (IKU).
 - 4) Mewujudkan portofolio bisnis perusahaan yang memberikan keuntungan dan nilai tambah.
 - 5) Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000.
 - 6) Menetapkan sistem saran dan prasarana informasi melalui teknologi informasi yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayagunakan secara maksimal.
- b. Direktur Produksi
- 1) Menetapkan dan mewujudkan sasaran strategi di bidang produksi.
 - 2) Menetapkan upaya strategik di bidang produksi.
 - 3) Menetapkan sistem kerja (*work system*) bidang produksi untuk mewujudkan *operational excellence*.
 - 4) Menterjemahkan kebutuhan pasar menjadi pelaksanaan operasional bidang produksi.
 - 5) Melaksanakan program sertifikasi ISO 9000 dan ISO 14000.
 - 6) Mengendalikan biaya produksi pada tingkat yang lebih efisien.
 - 7) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayagunakan secara maksimal.
- c. Direktur Keuangan

- 1) Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan profitabilitas perusahaan.
- 2) Melaksanakan *Assets Assesment* secara berkesinambungan untuk memberdayakan aset potensial.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi biaya produksi (harga pokok FOB) melalui pemanfaatan *Activity Based Costing* (ABC).
- 4) Memelihara *Cash Reserve Requirment* minimum 2 (dua) bulan kebutuhan dana operasional.
- 5) MengLingkungan kerja dan memberikan pengarahan dalam penyusunan KAP/RKOP dan RJP.
- 6) Mencari sumber dana bagi pertumbuhan perusahaan.
- 7) Membuat laporan manajemen interim dan laporan keuangan konsolidasian.
- 8) Menjalin hubungan yang harmoni dengan stakeholders.
- 9) Membangun sarana dan prasarana informasi manajemen keuangan melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayagunakan secara maksimal.
- 10) Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000 dan ISO 14000.
- 11) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayagunakan secara maksimal.

d. Direktur Pemasaran

- 1) Menetapkan dan mengevaluasi upaya strategik dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang dan jasa.
- 2) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan pelanggan) serta mitra aliansi.
- 3) Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap.
- 4) Menetapkan pedoman harga barang dan jasa.
- 5) Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing (*market intelligence*).
- 6) Menginformasikan kebutuhan pasar secara berkesinambungan kepada direktur produksi.
- 7) Merancang proses bisnis dan work sistem bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan *operational excellence*.
- 8) Memasarkan produk dengan biaya penjualan yang efisien, nilai penjualan optimal tercapainya kepuasan pelanggan.
- 9) Melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara efektif dan efisien, serta terwujudnya pembinaan pemasok.
- 10) Mengendalikan biaya penjualan dan biaya pengadaan pada tingkat yang efisien.
- 11) Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000.

12) Menetapkan sistem saran dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

e. Direktur SDM & Umum

- 1) Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menetapkan sistem kerja (*work sistem*) bidang SDM untuk mewujudkan *operasional excellence*.
- 3) Melaksanakan mapping personil secara periodik.
- 4) Menetapkan dan melaksanakan sistem pendidikan dan Lingkungan kerja.
- 5) Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karya.
- 6) Menetapkan sistem Disiplin dan remunerasi.
- 7) Menetapkan sistem rekrutmen karyawan.
- 8) Menetapkan sistem jenjang karir karyawan.
- 9) Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (*Quality Of Life*).
- 10) Menetapkan sistem survey kepuasan karyawan.
- 11) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.
- 12) Menjalin hubungan yang harmonis dengan stakeholders.
- 13) Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.

- 14) Mengendalikan biaya Pembinaan SDM dan Umum secara efisien.
 - 15) Mensukseskan pelaksanaan sistem Manajemen ISO 9000, ISO 14000.
 - 16) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.
- f. Kepala Bagian Sekretaris Korporat
- 1) Memberi informasi kepada direksi mengenai mitra strategis, privatisasi perkembangan pasar modal dan peraturan pelaksanaannya.
 - 2) Membuat dan mengusulkan *Annual Report dan Company Profile*.
 - 3) Mengusulkan penetapan kebijakan investasi.
 - 4) Melaksanakan surat menyurat intern dan ekstern.
 - 5) Mengkoordinir penyelenggaraan press release dan press conference serta kegiatan wawancara dengan para insan pers.
 - 6) Melaksanakan prosedur pemakaian uang kerja direksi.
 - 7) Mendistribusikan hasil keputusan rapat direksi, dengan dewan komisaris dan RUPS.
 - 8) Membina hubungan dengan masyarakat, mass media, calon investor, kreditor, lembaga keuangan dan relasi bisnis dengan cara mempublikasikan perusahaan sehingga tercipta citra perusahaan yang baik.

- 9) Membina dan menjalin hubungan dengan instansi luar, seperti instansi pemerintah Badan Usaha Milik Negara dan Swasta, media massa, serta melakukan kegiatan perusahaan yang bersifat protokoler.
- 10) Mengusulkan RKAP/Rencana Kerja Operasional (RKO) Bagian Sekretaris Korporat.
- 11) Menyiapkan bahan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Rencvna Jangka Panjang (RPJ) dan laporan Tahunan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	22	48,9
Perempuan	23	51,1
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang, dan responden perempuan berjumlah 23 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 45 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	6	13,3
31 – 35	11	24,4
36 – 40	8	17,8
41 – 45	4	8,9
46 – 50	5	11,1
> 51	11	24,4
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berusia antara 31-35 tahun dan di atas 51 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 11 orang atau 24,4%, kemudian usia antara 36-40 tahun sebanyak 8 orang atau 17,8%, kemudian usia antara 25-30 tahun sebanyak 6 orang atau 13,3%, selanjutnya usia antara 46-50 orang sebanyak 5 orang atau 11,1% dan sisanya berusia antara 41-45 tahun sebanyak 4 orang atau 8,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	16	35,6
Diploma	4	8,9
S1	17	37,8
S2	8	17,8
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat S1 yaitu sebesar 17 orang atau 37,80% kemudian SMA sebanyak 16 orang atau 35,6%, kemudian S2 sebanyak

8 orang atau 17,8 dan sisanya tingkat diploma yaitu sebanyak 4 orang atau 8,9%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
di bawah 5 tahun	5	11,1
6 – 10 tahun	23	51,1
16 - 20 tahun	4	8,9
di atas 21 tahun	13	28,9
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 6 – 10 tahun sebanyak 23 orang atau 51,1% kemudian di atas 21 tahun sebanyak 13 orang atau 28,9%, kemudian di bawah 5 sebanyak 5 orang atau 11,1, kemudian 16 – 20 tahun sebanyak 4 orang atau 8,9%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 45 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon

No.	Interval Skor	Kategori
1	$X \leq 1,6$	Sangat Kurang
2	$1,6 < X \leq 2,2$	Kurang
3	$2,2 < X \leq 2,8$	Cukup

4	$2,8 < X \leq 3,4$	Baik
5	$X > 3,4$	Sangat Baik

Sumber : (S. Eko Putro Widoyoko, 2009:238)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Lingkungan kerja)

Variabel Lingkungan kerja (X₁) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari penerangan/cahaya di tempat kerja (X₁₋₁), Sirkulasi udara di tempat kerja (X₁₋₂), Kebisingan di tempat kerja (X₁₋₃), Bau tak sedap di tempat kerja (X₁₋₄), Keamanan di tempat kerja (X₁₋₅), serta ada 10 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja (X₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah cukup memadai dan dapat membuat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu		Ruang tempat bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	3	6,7
Setuju	13	28,9	17	37,8
Sangat Setuju	32	71,1	25	55,6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,71		4,49	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator penerangan/cahaya di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah cukup memadai dan dapat membuat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32 orang, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa penerangan/cahaya di tempat kerja sudah sangat memadai dan dapat membuat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.
- 2) Untuk item Ruang tempat bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa ruang tempat bekerja sudah sangat nyaman sehingga dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan sudah sangat baik.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara di Tempat Kerja (X₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja membuat anda merasa nyaman untuk bekerja		Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,2
Kurang Setuju	3	6,7	-	-
Setuju	16	35,6	20	44,4
Sangat Setuju	26	57,8	24	53,3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,51		4,49	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator sirkulasi udara di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja membuat anda merasa nyaman untuk bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa oksigen di sekitar tempat kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa rasa sejuk dan segar selama bekerja sudah sangat baik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan di Tempat Kerja (X₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien		Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,2	-	-
Kurang Setuju	2	4,4	3	6,7
Setuju	24	53,3	18	40,0
Sangat Setuju	18	40,0	24	53,3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,31		4,47	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator kebisingan di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa kebisingan di tempat kerja tidak terjadi.
- 2) Untuk item Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-

rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa tidak terjadi getaran yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau Tak Sedap di Tempat Kerja (X₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja		Pemakaian <i>air conditioner</i> yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,2
Kurang Setuju	1	2,2	-	-
Setuju	26	57,8	20	44,4
Sangat Setuju	18	40,0	24	53,3
Total	45	100,0	45	100,0
Mean	4,38		4,49	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator indikator bau tak sedap di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa tidak ada bau-bauan di sekitar tempat kerja.
- 2) Untuk item Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pemakaian *air conditioner* sudah sangat baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan di Tempat Kerja (X₁₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja		Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,2	-	-
Kurang Setuju	2	4,4	6	13,3
Setuju	24	53,3	24	53,3
Sangat Setuju	18	40,0	15	33,3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,31		4,20	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator keamanan di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa peserta dekorasi di tempat kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa kondisi keamanan di tempat kerja sudah sangat

baik.

b. Variabel X₂ (Disiplin)

Variabel Disiplin (X₂) dibentuk oleh 8 (delapan) indikator yang terdiri dari tujuan dan kemampuan (X₂₋₁), teladan pimpinan (X₂₋₂), Balas jasa (X₂₋₃), Keadilan (X₂₋₄), Waskat (X₂₋₅), Sanksi Hukuman (X₂₋₆), Ketegasan (X₂₋₇), dan Hubungan kemanusiaan (X₂₋₈), serta ada 16 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 sampai dengan tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan (X₂₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus benar-benar dimengerti pegawai		Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,2
Kurang Setuju	-	-	4	8,9
Setuju	16	35,6	24	53,3
Sangat Setuju	29	64,4	16	35,6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,64		4,22	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator upah direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus benar-benar dimengerti pegawai, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,64.

Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus benar-benar dimengerti pegawai sudah benar-benar dimengerti oleh pegawai.

- 2) Untuk item Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sudah sangat sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya		Pimpinan memberikan contoh yang baik kepada bawahan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,2
Tidak Setuju	4	8,9	-	-
Kurang Setuju	12	26,7	3	6,7
Setuju	21	46,7	26	57,8
Sangat Setuju	8	17,8	15	33,3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	3,73		4,20	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator teladan pimpinan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya sudah cukup baik.

- 2) Untuk item Pimpinan memberikan contoh yang baik kepada bawahan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memberikan contoh yang baik kepada bawahan sudah sangat baik.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator balas Jasa (X₂₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai		Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	4,4	6	13,3
Setuju	30	66,7	20	44,4
Sangat Setuju	13	28,9	19	42,2
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,24		4,29	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator balas jasa direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30 orang, dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa balas jasa yang diterima sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerjanya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 20 orang, dengan nilai rata-rata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan

kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerjanya sudah sangat baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan (X₂₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi		Adanya keadilan yang ditepatkan oleh perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,4
Tidak Setuju	-	-	1	2,2
Kurang Setuju	9	20,0	5	11,1
Setuju	21	46,7	33	73,3
Sangat Setuju	15	33,3	4	8,9
Total	45	100,0	45	100,0
Mean	4,13		3,80	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator keadilan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.
- 2) Untuk item Adanya keadilan yang ditepatkan oleh perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 33 orang, dengan nilai rata-rata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa keadilan yang ditepatkan oleh perusahaan sudah sangat baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat (X₂₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik		Hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan membuat disiplin kerja akan meningkat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4	8,9
Tidak Setuju	2	4,4	1	2,2
Kurang Setuju	6	13,3	5	11,1
Setuju	30	66,7	29	64,4
Sangat Setuju	5	11,1	6	13,3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	3,76		3,71	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator waskat direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30 orang, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
- 2) Untuk item Hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan membuat disiplin kerja akan meningkat, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan sudah baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman (X₂₋₆)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai		Sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan tidak membedakan karyawan dan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	8,9	2	4,4
Tidak Setuju	1	2,2	-	-
Kurang Setuju	13	28,9	1	2,2
Setuju	23	51,1	31	68,9
Sangat Setuju	4	8,9	11	24,4
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	3,44		4,09	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator sanksi hukuman direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23 orang, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa sanksi hukuman yang diterapkan sudah cukup baik.
- 2) Untuk item Sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan tidak membedakan karyawan dan pimpinan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan tidak membedakan karyawan dan pimpinan sudah baik dijalankan.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan (X₂₋₇)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan		Pimpinan yang tegas dalam peraturan yang diterapkan di perusahaan membuat disiplin kerja meningkat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	2,2	1	2,2
Setuju	26	57,8	20	44,4
Sangat Setuju	18	40,0	24	53,3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,38		4,49	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator ketegasan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- 2) Untuk item Pimpinan yang tegas dalam peraturan yang diterapkan di perusahaan membuat disiplin kerja meningkat, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa sanksi pimpinan yang tegas dalam peraturan yang diterapkan di perusahaan membuat disiplin kerja meningkat.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan (X₂₋₈)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik		Hubungan kemanusiaan harus ditegakkan dalam perusahaan terutama hubungan atasan dengan bawahan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,2	-	-
Kurang Setuju	2	4,4	6	13,3
Setuju	24	53,3	24	53,3
Sangat Setuju	18	40,0	15	33,3
Total	45	100,0	45	100,0
Mean	4,31		4,20	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator hubungan kemanusiaan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.
- 2) Untuk item Hubungan kemanusiaan harus ditegakkan dalam perusahaan terutama hubungan atasan dengan bawahan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan kemanusiaan yang ditegakkan dalam perusahaan terutama hubungan atasan dengan bawahan sudah sangat baik.

c. Variabel Y (Kinerja)

Variabel Kinerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas kerja (Y_{1-1}), Kuantitas kerja (Y_{1-2}), Pelaksanaan Tugas (Y_{1-3}), dan Tanggung jawab terhadap Pekerjaan (Y_{1-4}), serta ada 12 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 sampai dengan tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten		Hasil kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya	
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	4	8,9	3	6,7
Setuju	13	28,9	18	40,0	28	62,2
Sangat Setuju	32	71,1	23	51,1	14	31,1
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,71		4,42		4,24	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan

secara konsisten, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.

2) Untuk item Hasil kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 23, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan.

3) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28, dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	1	2,2	2	4,4
Setuju	20	44,4	24	53,3	27	60,0
Sangat Setuju	25	55,6	20	44,4	16	35,6
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,56		4,42		4,31	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25, dengan nilai rata-rata 4,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan

nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode sudah sangat baik.

- 3) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 27, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan sudah sangat baik.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y1-3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	7	15,6	2	4,4
Kurang Setuju	-	-	9	20,0	2	4,4
Setuju	21	46,7	19	42,2	25	55,6
Sangat Setuju	24	53,3	10	22,2	16	35,6
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0
Mean	4,53		3,71		4,22	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 indikator pelaksanaan tugas direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya.
- 2) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 19, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- 3) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 25, dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan sudah sangat baik.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung jawab terhadap pekerjaan (Y₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu mengefektivaskan biaya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sentiasa memberi bantuan dan dukungan kepada orang lain agar lebih kompetitif dalam bekerja		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selalu menunjukkan kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing	
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-	4	8,9
Setuju	23	51,1	21	46,7	23	51,1
Sangat Setuju	22	48,9	24	53,3	18	40,0
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0
Mean	4,49		4,53		4,31	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu mengefektivaskan biaya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu mengefektivaskan biaya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

- 2) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sentiasa memberi bantuan dan dukungan kepada orang lain agar lebih kompetitif dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sentiasa memberi bantuan dan dukungan kepada orang lain agar lebih kompetitif dalam bekerja sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selalu menunjukkan kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selalu menunjukkan kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing sudah sangat baik.

4. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 22.0 for *windows*.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan $N = \text{jumlah kasus} = 45$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,242.

Tabel 4.23 Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan kerja

Pertanyaan Butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,416	0,242	Valid
2	0,674	0,242	Valid
3	0,330	0,242	Valid
4	0,676	0,242	Valid
5	0,560	0,242	Valid
6	0,327	0,242	Valid
7	0,381	0,242	Valid
8	0,676	0,242	Valid
9	0,560	0,242	Valid
10	0,365	0,242	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel lingkungan kerja sebanyak 10 pertanyaan. Suatu pertanyaan

dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.242. Diketahui seluruh pertanyaan lingkungan kerja dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.24. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Disiplin

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,389	0,242	Valid
2	0,365	0,242	Valid
3	0,304	0,242	Valid
4	0,473	0,242	Valid
5	0,337	0,242	Valid
6	0,547	0,242	Valid
7	0,384	0,242	Valid
8	0,422	0,242	Valid
9	0,368	0,242	Valid
10	0,591	0,242	Valid
11	0,508	0,242	Valid
12	0,516	0,242	Valid
13	0,368	0,242	Valid
14	0,444	0,242	Valid
15	0,435	0,242	Valid
16	0,385	0,242	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel disiplin sebanyak 16 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.242. Diketahui seluruh pertanyaan Lingkungan kerja dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.25. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kinerja

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,305	0,242	Valid
2	0,308	0,242	Valid
3	0,340	0,242	Valid
4	0,300	0,242	Valid
5	0,366	0,242	Valid
6	0,548	0,242	Valid
7	0,390	0,242	Valid
8	0,312	0,242	Valid
9	0,454	0,242	Valid
10	0,430	0,242	Valid
11	0,481	0,242	Valid
12	0,591	0,391	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja sebanyak 12 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.242. Diketahui seluruh pertanyaan Lingkungan kerja dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas

dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.26. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,724	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Disiplin	0,803	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Kinerja	0,619	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

5. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 4.27. Uji Normalitas

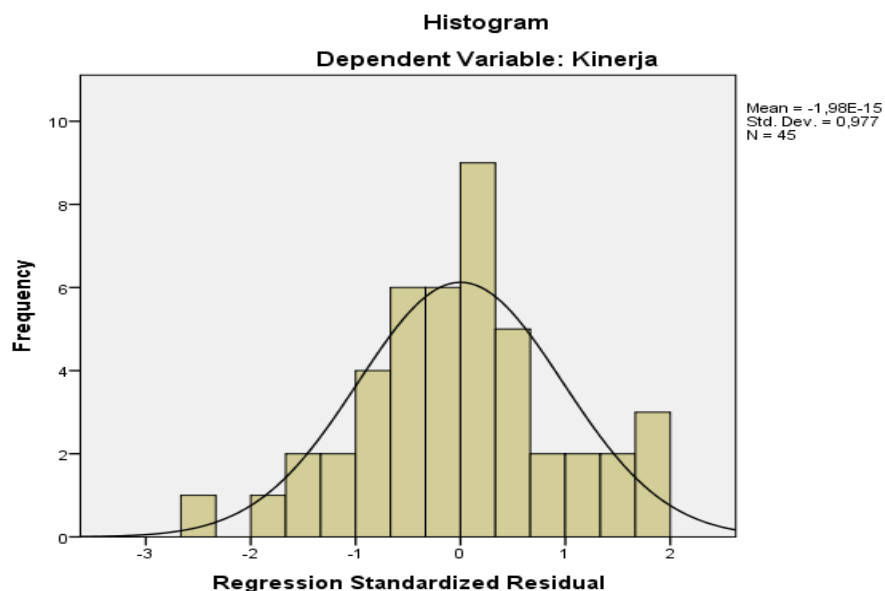
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,87398638
	Absolute	,073
Most Extreme Differences	Positive	,073
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,489
Asymp. Sig. (2-tailed)		,971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

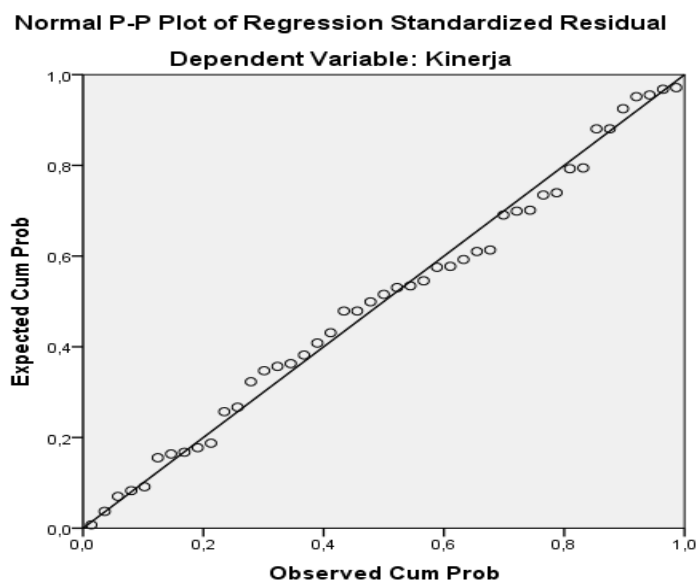
Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.27, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0,971**. Karena nilai probabilitas p, yakni **0,971**, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.3 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel lingkungan kerja, disiplin terhadap kinerja berdistribusi secara normal

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadimultikolinieritas. (Ghozali, 2013). Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.28. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Lingkungan kerja	,496
	Disiplin	2,016

a. Dependent Variable: Kinerja

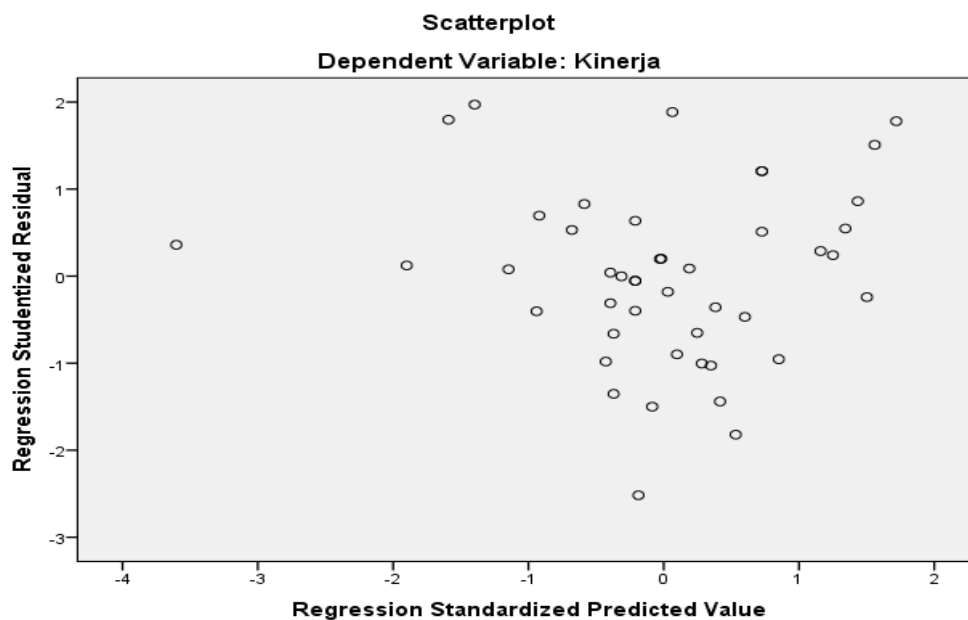
Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.28, nilai VIF dari lingkungan kerja adalah 2,016 dan nilai VIF dari variabel disiplin adalah 2,016. Dikarenakan seluruh nilai $VIF < 10$, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas..

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X.(Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan kerja (X_1), dan Disiplin (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y).

Tabel 4.29 Model Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	34,311	6,034
1 Lingkungan kerja	,135	,191
Disiplin	,185	,104

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.29 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 34,311 + 0,135X_1 + 0,185X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) **Konstanta (a) = 34,311**. Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka kinerja pegawai adalah sebesar 34,311.
- 2) **Koefisien X1 (b1) = 0,135**. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan kerja sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,135.
- 3) **Koefisien X2 (b2) = 0,185**. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau setiap terjadi peningkatan variabel disiplin sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,185.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja pegawai.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa lingkungan kerja dan disiplin terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa lingkungan kerja dan disiplin terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df(\text{pembilang}) = k-1$$

$$df(\text{penyebut}) = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 45 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) df(\text{pembilang}) = k-1 \quad df(\text{pembilang}) = 3 - 1 = 2$$

$$2) df(\text{penyebut}) = n-k \quad df(\text{penyebut}) = 45 - 2 = 43$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan

nilai Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ (2:43) = 3,21, dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.30 Uji-F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,769	2	47,884	5,534	,007 ^b
	Residual	363,431	42	8,653		
	Total	459,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,534 > 3,21$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,007 < 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1 , X_2) berupa lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja pegawai.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) secara parsial tidak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_2 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = 45-2 = 43$. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka $t_{tabel} 0,025(43) = 2,017$.

Tabel 4.31 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,311	6,034		5,686	,000
	Lingkungan kerja	,135	,191	,138	2,708	,015
	Disiplin	,185	,104	,348	2,787	,028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,708 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,017, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,708 > 2,01$) dan

nilai signifikan $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Nilai thitung variabel disiplin (X_2) sebesar 2,787 dan nilai ttabel bernilai 2,01, sehingga thitung $>$ ttabel ($2,787 > 2,01$) dan nilai signifikan $0,028 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

d. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.32 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457 ^a	,209	,171	2,942

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,209. Nilai tersebut dapat diartikan variabel lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 20,9%, sisanya sebesar 79,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji faktor di atas akan disajikan secara ringkas pada Tabel 4.31 tentang kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.33 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	F _{hitung}	t _{hitung}	F _{tabel}	t _{tabel}	Sig	Hasil Uji
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	-	2,709	3,21	2,01	< 0,05	Diterima
Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	-	2,708	3,21	2,01	< 0,05	Diterima
Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	5,534	-	3,21	2,01	< 0,05	Diterima

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji t atau uji parsial bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel Lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,708 dan nilai t tabel bernilai 2,01, sehingga thitung < ttabel ($2,708 > 2,01$) dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan yang baik memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman

dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai maupun desain tempat kerja yang menarik cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif mengakibatkan karyawan menjadi rajin dan giat dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji t atau uji parsial bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel disiplin (X_2) sebesar 2,787 dan nilai ttabel bernilai 2,01, sehingga thitung $>$ ttabel ($2,787 > 2,01$) dan nilai signifikan $0,028 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brother.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indiscipliner. Ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan menjadikan target-target yang telah ditetapkan

oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi penangan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji F bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,534 > 3,21$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,007 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brother. Hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa memperdulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,708 dan nilai t tabel bernilai 2,01, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,708 > 2,01$) dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel Disiplin (X_2) sebesar 2,214 dan nilai t tabel bernilai 2,01, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,214 > 2,01$) dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($4,681 > 3,21$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,015 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan lebih berkonsentrasi dalam bekerja, juga kepada perusahaan memperhatikan kebisingan di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan tanpa membedakan karyawan dan pimpinan juga serta mempertahankan sikap pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman. Kepada perusahaan juga disarankan memperhatikan sikap keteladanan pimpinan, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan sehingga disiplin kerja dapat meningkat.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kualitas kerja yang berupa memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten, mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan pelaksanaan tugas karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Sedarmayanti, 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT. Reflika Aditya.
- Rivai, 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, jakarta.
- Sari, A., Hubeis, A. V. S., Mangkuprawira, S., & Saleh, A. 2010. Pengaruh Pola Komunikasi Keluarga dalam Fungsi Sosialisasi Keluarga terhadap Perkembangan Anak. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 8(2).
- Bangun, W.2012. *Manajemen Sumber Daya Mnesia*, Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. P. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT. *Refika Aditama*.
- Hasibuan, M. S. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Wirawan 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta salemba empat.
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*, jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Jurnal Dan Skripsi :

- Aditya Nur Pratama. 2016. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arta Adi Kusuma. 2013. *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Semarang.
- Angke Priatini. 2012. *“Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa”*. Skripsi Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.

Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.

Digilib.unila.ac.id

Dwi Puspita Sari. 2011. "*Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Semarang.

Daulay, M. T., & Sanny, A. Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency.

Eprints.polsri.ac.id

Fudin Zainal Abidin. 2013. "*Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Winaya Mukti Bandung.

Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). Strategi meningkatkan kompetensi lulusan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JEpa*, 5(2), 148-155.

Pane, D. N. (2018). Analisis pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap keputusan pembelian teh botol sosro (studi kasus konsumen alfamart cabang ayahanda). *JUMANT*, 9(1), 13-25.

Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Rusiadi, K. F. F., Suwarno, B., Alamsyah, B., & Syaula, M. Indonesia Mining Company Stock Stability Prediction (ARDL Panel Approach).

Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.

Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.

Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.

Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

Yunus, R. N. (2018). Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jurusan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.

<https://repository.widyatama.ac.id> > handle

Nanang Yogi Anggoro Putro. 2017. "*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.

Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*". Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

[Repository.umy.ac.id](https://repository.umy.ac.id) > bitstream > handle

Rika Fatmala. 2017. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Bangka Belitung.

[Repositoty.uin-suska.ac.id](https://repositoty.uin-suska.ac.id)

Tri Afriska. 2017. "*Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Bangka Belitung.

Tiya Intan Permata Sari. 2018. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*". Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Yohanes Delvin Ardianto. 2017. "*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kereta Api (PT. INKA) Madiun*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.