



**ANALISIS 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 :

WINDY HAFIZAH
NPM: 1515310295

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WINDY HAFIZAH
NPM : 1515310295
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., MM)



DEKAN

(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : WINDY HAFIZAH
NPM : 1515310295
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TEHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2019



(WINDY HAFIZAH)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WINDY HAFIZAH
NPM : 1515310295
Judul Skripsi : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2019

Yang membuat pernyataan



(Windy Hafizah)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui serta menganalisis variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilaksanakan di wilayah Medan, populasi yang diperoleh adalah 160 karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan sampel 62 responden pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dengan menggunakan rumus *slovin* dan teknik *Purposive Sampling*. Untuk mengetahui data-data berdistribusi normal digunakan uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Dan teknik regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil olah data dengan menggunakan SPSS 17 yaitu hasil uji t H_1 diterima, yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, H_2 diterima yang menyatakan secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil uji F Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lalu nilai hasil uji koefisien determinasi variabel Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan sebesar 99,2% terikat dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to know and analyze the variable work environment (X1) and work discipline (X2) can have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. This study uses quantitative methods and is carried out in the Medan area, the population obtained is 160 employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan and a sample of 62 respondents at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, using the Slovin formula and the Purposive Sampling technique. To know normal distribution data, normality, multicollinearity and heteroscedasticity are used. And multiple linear regression techniques are analytical techniques used with a significance level of $\alpha = 0.05$. The results of data processing using SPSS 17 namely H1 t test results received, which states that partially work environment has a positive and significant effect on Employee Performance, H2 is accepted which partially states Work discipline has positive and significant effect on Employee Performance. While the results of the F test work environment (X1), work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y). Then the value of the test results in the coefficient of determination of the variable Work environment (X1), Work discipline (X2) is able to explain 99.2% bound to the variable Employee Performance (Y) and the remaining 0.8% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Work environment, Work discipline, Employee performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan.....	6
2. manfaat penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
a. Pengertian.....	9
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	11
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
a. Pengertian.....	15
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	17
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
d. Indikator Disiplin Kerja.....	19
3. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
a. Pengertian.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual.....	30
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
1. Tempat Penelitian.....	35

2. Waktu Penelitian	35
C. Defenisi Operasional Variabel	36
1. Variabel Penelitian	36
2. Definisi Operasional	36
D. Populasi dan Sampel/ Sumber data	37
1. Populasi	37
2. Sampel	38
3. Jenis dan Sumber Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Reabilitas	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolinieritas	42
c. Uji Heteroskedastisitas	42
3. Uji Kesesuaian	43
a. Analisis Regresi Linier Berganda	43
4. Uji Hipotesis.....	43
a. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)	43
b. Uji Koefisien secara simultan (Uji F)	43
c. Uji Hipotesis determinasi (R^2)	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 45

A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Objek Penelitian	45
a. Sejarah Perusahaan	45
b. Visi dan Misi Perusahaan	47
c. Struktur Orghanisasi	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden	53
3. Hasil Aanalisis Deskriptif	55
4. PenyajianKualitas Data	69
a. Uji Validitas	69
b. Uji Reliabilitas	71
5. Uji Asumsi Klasik	72
a. Uji Normalitas	72
b. Uji Multikolinieritas	74
c. Uji Heteroskedastisitas	75
6. Uji Kesesuaian	76
a. Regresi Linier Berganda	76
7. Uji Hipotesis	77
a. Uji Parsial (Uji t)	77
b. Uji Simultan (Uji F)	79
c. Uji Determinasi (R^2)	79
B. Pembahasan Hasil Penelitian	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1. Skedul Penelitian	35
Tabel3.2Defenisi Operasonal.....	36
Tabel 3.3 Sampel Penelitian	39
Tabel3.4Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	55
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel X1.1 (Pencahaya-an)	55
Tabel 4.6Skor Angket untuk Variabel X1.2 (Suhu Udara)	56
Tabel4.7 Skor Angket untuk Variabel X1.3 (Kebisingan).....	57
Tabel4.8 Skor Angket untuk Variabel X1.4 (Penggunaan Warna)	57
Tabel4.9 Skor Angket untuk Variabel X1.5 (Jam Kera/Istirahat)	58
Tabel4.10 Skor Angket untuk Variabel X1.6 (Keamanan Kerja).....	59
Tabel4.11 Skor Angket untuk Variabel X1.7 (Hubungan dengan atasan)	60
Tabel4.12 Skor Angket untuk Variabel X2.1 (Aturan Waktu).....	61
Tabel4.13 Skor Angket untuk Variabel X2.2 (Peraturan Perusahaan)	61
Tabel4.14 Skor Angket untuk Variabel X2.3 (Aturan Perilaku)	62
Tabel4.15 Skor Angket untuk Variabel X2.4 (Peraturan lainnya).....	63
Tabel4.16 Skor Angket untuk Variabel Y.1 (Kualitas).....	64
Tabel4.17 Skor Angket untuk Variabel Y.2 (Kuantitas).....	64
Tabel4.18 Skor Angket untuk Variabel Y.3 (Waktu)	65
Tabel4.19 Skor Angket untuk Variabel Y.4 (Kerjasama antar Karyawan)	66
Tabel4.20 Skor Angket untuk Variabel Y.5 (Penekanan Biaya).....	67
Tabel4.21 Skor Angket untuk Variabel Y.6 (Pengawasan).....	68
Tabel4.22 Uji Validitas Variabel X.1 (Lingkungan Kerja).....	69
Tabel4.23 Uji Validitas Variabel X.2 (Disiplin Kerja)	70
Tabel4.24 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	70
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)	71

Tabel4.26 Uji Reliabilitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)	72
Tabel4.27 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	72
Tabel4.28 Uji Normalitas <i>One Sampel Kolmogorov Test</i>	74
Tabel4.29 Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.30 Uji Kesesuaian	77
Tabel 4.31 Uji Parsial (t).....	78
Tabel 4.32 Uji Simultan (f)	79
Tabel 4.33 Uji Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	48
Gambar 4.2 Grafik Histogram Variable Y	73
Gambar 4.3 Grafik Normal Non Probability Plot	73
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	76

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan proposal yang berjudul **“Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, bantuan dan kerjasama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan S.E., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Emi Wakhyuni S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Aefri selaku Kepala Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Yang tercinta kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Darwin, S.T dan Ibunda Suparti serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik itu moril maupun material kepada penulis.
8. Teman - teman seperjuangan Fifi Dhelfiya, Fatmawati, Anita Prabowo, Siti Nurintan yang telah membantu saya dan memberikan dorongan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua serta memberikan balasan kepada pihak – pihak yang telah bersedia membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata saya mengucapkan sekian dan terima kasih.

Medan, September 2019

Penulis

WINDY HAFIZAH
NPM : 1515310295

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat beroperasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia juga sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan juga sangat di pengaruhi lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mana ada di perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik kepada seluruh karyawan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Dimana dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada, melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Begitu juga dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja, lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan-gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan-gangguan lainnya, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan kelapa sawit dan karet. Namun permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan yang belum optimal, adanya karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya, cenderung bisa menurunkan kinerja karyawan, yang mana disebabkan keefektifan dan kemampuan karyawan masih kurang dalam bekerja. Seperti, masih adanya karyawan yang tidak

mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti keadaan ruang kerja di salah satu bidang memang kurang ideal, hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff, di samping itu ada beberapa tata ruangan yang dinilai kurang rapi sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Dan ada juga berkas-berkas serta prabot yang tidak tersusun dengan rapi, juga dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Begitupun dengan suhu ruangan yang belum mendukung hampir diseluruh ruangan, sehingga karyawan cukup sulit bekerja secara maksimal. Dengan begitu lingkungan kerja yang baik dan bersih, tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana secara optimal.

Permasalahan lain yang menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kedisiplinan (peraturan) yang kurang dipatuhi oleh setiap karyawan. Kurangnya disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut dilihat dari sebagian karyawan yang sering datang terlambat saat masuk kantor. Adanya karyawan yang kurang dapat memaksimalkan waktu untuk bekerja serta pembagian tugas yang kurang merata sehingga mengakibatkan adanya karyawan yang melakukan hal-hal lain di luar tugas kantor pada saat jam kerja. Dengan memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja, biasanya para karyawan memiliki keteraturan dalam menjalankan aktivitasnya,

dikarenakan ciri utama dari disiplin tersebut adalah keteraturan dan ketertiban, dan kualitas disiplin harus ditegakkan dengan baik, baik itu kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh pekerja yang terlibat dalam kantor tersebut. Karena untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh instansi, banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih adanya suhu ruangan yang kurang mendukung secara maksimal dalam bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Adanya tata ruang yang kurang ideal di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Adanya beberapa karyawan yang masih datang terlambat dalam bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- d. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah. Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah hanya pada analisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang analisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia atau sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai teoritik tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai perbaikan dan pertimbangan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan khususnya di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan referensi guna melakukan pengembangan penelitian selanjutnya serta dapat memberikan masukan dan gambaran bagi para akademisi dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian tentang sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Sedangkan Penelitian ini berjudul Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Pegawai), sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 76 responden, sedangkan peneliti ini menggunakan sampel berjumlah 62 responden.
3. **Waktu Penelitian** : Peneliti terdahulu di lakukan tahun 2018, sedangkan peneliti ini di lakukan pada tahun 2019.
4. **Lokasi Penelitian** : Lokasi penelitian terdahulu pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, sedangkan pada peneliti ini pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja, lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi para karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan begitu akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Karena dengan begitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dalam perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut, sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah kondisi jika lingkungan kerja baik atau sesuai, karyawan bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di dapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dengan begitu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya pula, apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan juga pada akhirnya dapat menurunkan loyalitas kerja karyawan.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti (2011:27) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pemimpin.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang di uraikan Sedarmayanti (2011:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dalam ruang kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menimbulkan hasil kerja yang baik.

2) Penggunaan warna

Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Dengan demikian hal tersebut hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3) Suhu udara

Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Maka dibutuhkan udara yang cukup, akan menimbulkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

4) Kebisingan di tempat kerja

Suara bunyi yang dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga hasil kerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

5) Aroma tidak sedap di tempat kerja

Adanya aroma di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja

6) Keamanan kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7) Kebersihan

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:29) adalah:

- 1) Hubungan dengan atasan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai bawahannya.
- 2) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- 3) Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar teman sekerja maupun dengan pimpinan.

d. Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:27) :

1) Penerangan/Pencahayaan di tempat kerja

Dalam hal ini penerangan yang baik dalam bekerja dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, jika penerangan tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas.

2) Suhu Udara

Bila berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Jika seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.

3) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

5) Jam Kerja dan Istirahat

Jam kerja adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan waktu istirahat adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk beristirahat, bersantai, ataupun rehat sejenak dari segala urusan pekerjaan. Biasanya jam istirahat digunakan karyawan untuk melakukan kegiatan seperti makan siang, sholat, dan bersantai sejenak agar fisik dan psikis kembali fit lagi.

6) Keamanan kerja

Keamanan diri karyawan sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

7) Hubungan dengan Atasan

Seorang atasan harus dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat menumbuhkan sikap kepercayaan diri bagi karyawan. Seorang atasan yang baik tentu harus dapat menempatkan diri di lingkungan karyawan agar tidak tercipta jarak untuk berkomunikasi dengan bawahannya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin mempunyai dua pengertian, yaitu menurut Sutrisno (2010:87):

- 1) Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman.

2) Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut Sutrisno (2010:86):

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Sutrisno (2011:86), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam sinambela (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan

terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif, menurut Darsono dan Siswandoko (2011:129). Selain itu disiplin juga dikatakan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:130), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin *Preventif*

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2011:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan. Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Oleh

karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

- 4) Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.
- 5) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Sutrisno (2011:94), indikator disiplin yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya ialah perusahaan yang tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Dimana karyawan juga dianggap sebagai asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi.

Kinerja juga dapat diartikan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang di hubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Wirawan (2010:97) mengatakan bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2011:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dimana di simpulkan bahwa pengertian kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, pekerjaannya yang mana sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dan dilakukan berdasarkan atau sesuai dengan hukum, aturan, atau ketentuan yang berlaku.

Menurut Kasmir (2016:184) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.Sedangkan menurut Marwansyah (2010:65) “Kinerja adalah Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skillyang* dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang

baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika

karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Dengan demikian, dapat di katakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Ialah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah

yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain :

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali di kaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pinjaman. Hubungan ini sering kali juga di katakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling

menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang di keluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkunga n Kerja terhadap Kinerja	Motivasi kerja dan Lingkung an Kerja	Kinerja Karyawa n	Analisis regresi linier berganda	Secara Simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)				terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 21,726$ (lebih besar dari 0,05), maka lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.
2.	Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Uji validitas instrumen menggunakan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA), uji reabilitas menggunakan <i>Cronbach Alpha</i> .
3.	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi sUD PABRIK ADA PLASTIC	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja

						karyawan
4.	Tiya Intan Permata Sari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,005$) dan <i>R-square</i> sebesar 0,401 .
5.	Flavia Reva Noel, Joycelapian, Merinda Pandowo (20170)	<i>The Affect Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Masyarakat Sulawesi Utara)</i>	<i>Work Discipline and Competence</i>	<i>Employee Performance</i>	Type of research is causal with quantitative as the method of the research	The research showed that Employee Work Discipline and Competence simultaneously influence Employee Performance partially.
6.	Heru Kuncorowati (2018)	<i>The Influence of Communication and Work</i>	<i>Communication and Work Discipline</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Research design, in narrow sense is defined</i>	<i>Communication and work discipline had significance influence on employee</i>

		<i>Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)</i>			<i>as the process of collecting and analyzing data</i>	<i>performance both simultaneously and partially.</i>
7.	Sarwani (2016)	<i>The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employees</i>	<i>Work Discipline and Work Environment</i>	<i>Performance of Employees</i>	<i>The analysis model is a linear regression</i>	<i>Hypothesis testing using F test and t test at 5% significance level and supported by econometric test. The results showed that jointly or in partially, work discipline and the work environment has a significant influence on employee performance.</i>

Sumber: Oleh penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sarwono (2010:87) “Lingkungan kerja adalah pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, sehingga mempermudah tujuan yang ingin tercapai.

Menurut Nitisemito (2010:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih semangat bekerja dan menimbulkan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Penelitian Rahmad Saleh (2013) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam. Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Aida (2013:122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Moenir (2014:113) menyatakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Penelitian Dwipayana (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja juga merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja, keduanya akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2010:18) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat diketahui bahwa kinerja meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, sikap dan kinerja keseluruhan. Jika kinerja terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

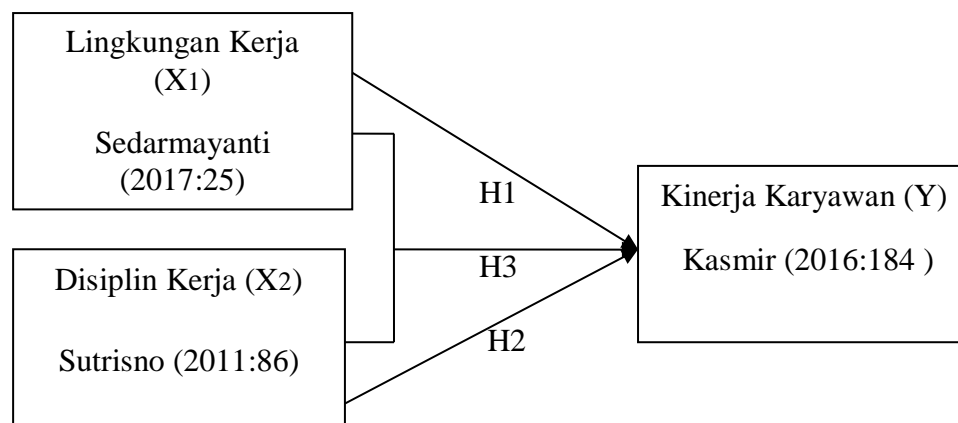
Menurut Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Sedangkan para pekerja berkepenting untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan tersebut juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil Penelitian Apfia Ferawati (2017) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap

Kinerja Karyawan. Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Oleh penulis 2019

4) Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara didalam suatu penelitian dan harus diuji kebenarannya. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, dan dapat diterima apabila hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan pembuktian yang nyata dan empiris. Menurut Rusiadi (2013:79) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan. Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

H3: Diduga Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variable yang berperan sebagai variable bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang, M dan Pakpahan, 2014 : 19).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Jl. Sei Batang Hari No.2, Medan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari bulan April 2019s ampai Oktober 2019.

**Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	April				Mei				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■																					
3	Bimbingan proposal				■	■	■																		
4	Seminar/Acc Proposal							■	■																
5	Pengolahan Data									■	■	■	■												
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■									
7	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■					
8	Sidang Meja Hijau																								

Sumber :Penulis 2019

C. Definisi Operasional 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 merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X_1)	lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika karyawan bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedarmayanti (2017:25)	1) Penerangan/Pencahayaannya di tempat kerja 2) Suhu udara 3) Kebisingan 4) Penggunaan warna 5) Jam kerja dan istirahat 6) Keamanan kerja 7) Hubungan dengan atasan. Sedarmayanti (2017:27)	Likert
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sutrisno (2011:86).	1) Taat terhadap aturan waktu 2) Taat terhadap peraturan perusahaan 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4) Taat terhadap peraturan lainnya.	Likert

		Sutrisno (2011:94).	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016-184)	1) Kualitas (mutu) 2) Kuantitas (jumlah) 3) Waktu (Jangka waktu) 4) Kerjasama antar karyawan 5) Penekanan biaya 6) Pengawasan. Kasmir (2016:208)	Likert

Sumber: Oleh penulis 2019

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010:173), populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.

Dari populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

berjumlah 160 karyawan yang ada di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap telah mewakili dari populasi, Widiyanto (2010:5). Menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Slovin. Adapun rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran/jumlah sampel

N = Ukuran/jumlah populasi

E = Presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Adapun jumlah populasi penelitian ini adalah 160 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dilakukan

untuk mencapai kesesuaian. Untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,1)^2}$$

$$n = \frac{160}{2,6} = 61,53 \text{ atau } 62$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang.

**Tabel 3.3 Sampel Penelitian Jumlah Karyawan PT. Perkebunan
Nusantara III (Persero) Medan**

NO	Bidang Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Bagian SDM	18
2.	Bagian Umum	16
3.	Bagian Hukum	16
4.	Assessment	12
Jumlah		62

Sumber: Oleh penulis 2019

3. Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran angket kepada responden.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan sumber yang telah ada.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu mempelajari buku-buku yang memuat teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan dapat membantu memecahkan masalah yang diteliti dan dihasilkan akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan terhadap informasi yang didapatkan di lapangan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian yang bersifat lisan maupun tulisan. Dengan begitu, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Studi Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2) Angket / Quisioner

Angket merupakan bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert. Kuesioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (S), Sangat Tidak Setuju (SS).

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Oleh penulis 2019

Angka 5 (lima) sangat setuju menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan. Sedangkan angka 1 (satu) sangat tidak setuju menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif.

E. Teknik Analisis Data

1) Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validasi ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$)0,30 maka butir pertanyaan dianggap variabel. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Suatu instrument alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sugiyono (2013:137).

b) Uji Reliabilitas

Dengan mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpa lebih besar ($>$) 0,60, Ghozali (2011). Sehingga dengan menerapkan rumus

tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang di teliti penulis.

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang di dapatkan berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Uji *Kolmogorov Smirnov*. Apakah nilai probabilitas $>0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebaas. Selain itu, uji digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF <10 dan atau nilai Toleransi $>0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitu pula sebaliknya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam bentuk tidak sama. Cara yang digunakan untuk mengetahui adanya kasus heteroskedastisitas adalah menggunakan Uji Glejser. Uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

3) Uji Kesesuaian

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

ϵ = error

4) Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel depende, dengan memperhatikan derajat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Uji Simultan (f)

Kegunaan Uji f untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel depenpen. Jika signifikansi

<0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam mampu menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai R^2 kecil, maka kemampuan dari variabel *independent* mampu menjelaskan variabel sangat terbatas.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi objek penelitian

a. Sejarah Singkat Perkebunan Nusantara III (Persero)

Pembentukan perusahaan diawali dengan proses pengambilan perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah RI pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses nasionalisasi. Perusahaan Perkebunan Asing hasil nasionalisasi selanjutnya berubah menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN), embrio yang turut membentuk perusahaan dari NV. Rubber Cultuur Maatschappij Amsterdam (RcMA) dan NV. Cultuur Mij`de Oekust (CMO) merupakan Perusahaan Perkebunan Belanda yang beroperasi di Indonesia sejak zaman Kolonial Hindia Belanda.

Salah satu perusahaan yang terbentuk diberi nama Perusahaan Perkebunan Negara baru cabang Sumatera Utara (PPN baru). Setelah beberapa kali mengalami perubahan bentuk/status hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian pada tahun 1968 PPN oleh Pemerintah di restrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP). Selanjutnya pada tahun 1974 status hukum di ubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dan di beri nama PT. Perkebunan (Persero).

Dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha, Perusahaan-perusahaan dalam lingkungan BUMN Sub Sektor Perkebunan melakukan kegiatan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi. Selain itu, dilakukan perampingan struktur organisasi dari program restrukturisasi.

Selain itu, dilakukan perampingan struktur organisasi dari program restrukturisasi tersebut telah dilakukan penggabungan 27 BUMN Perkebunan, yaitu PT. Perkebunan I sampai PT. Perkebunan XXXII dan satu BUMN Peternakan yaitu PT. Bina Mulia Ternak menjadi 14 BUMN Perkebunan baru yang bernama PT. Perkebunan Nusantara I sampai dengan PT. Perkebunan Nusantara XIV.

Kemudian pada tahun 1994 dilakukan proses penggabungan manajemen. Tiga BUMN perkebunan terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero), dan PT. Perkebunan V (Persero) yang wilayah kerjanya di Propinsi Sumatera Utara dilebur menjadi satu yang diberi nama "PT. Perkebunan 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 yang telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat keputusan No. C2-8333.HT.01.01 TH.96 Tanggal 08 Agustus 1996 yang dimuat didalam Berita Negara Republik Indonesia No.82 tahun 1996 dan tambahan Berita Negara No.8674 tahun 1996.

Seiring dengan perubahan pola berbisnis paradigma baru PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) telah merancang program transformasi bisnis sejak bulan Agustus 2003 sebagai kata kunci dari "kinerja" PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sedang melakukan perubahan terhadap pola Target of strategic of business as usual menjadi pola target of strategic of business untuk mendukung keberhasilan program tersebut PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) secara sistematis dan berkesinambungan melakukan upaya untuk mensosialisasikan program strategic Initiative melalui pemahaman dan penyebaran buku panduan transformasi bisnis unit". Usaha melalui intruksi langsung dari Distrik

Universitas Sumatera Utara Manajer/General Manajer setempat kepada jajarannya, dan menginformasikan melalui majalah Nusa Tiga Milik PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

B. Visi dan Misi Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Visi

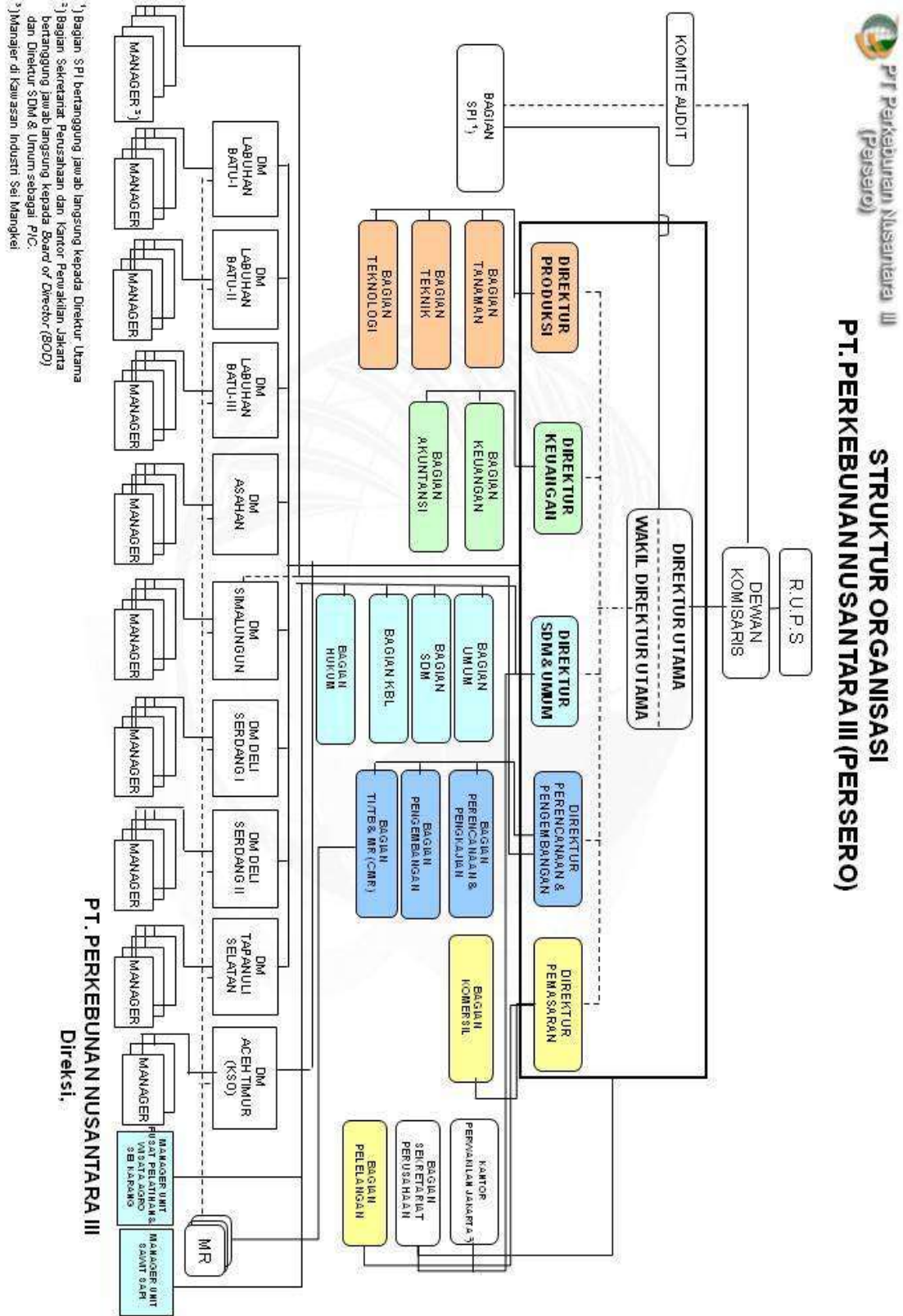
Menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik.

Misi

1. Mengembangkan industry hilir berbasis perkebunan secara berkesinambung.
2. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan
3. Memberlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
4. Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan imbal hasil terbaik bagi para investor.
5. Menjadi perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
6. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam mengembangkan komunitas
7. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan



1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat umum pemegang saham adalah pimpinan tertinggi yang membawahi.

Dewan Komisaris, Direktur serta setingkat lebih bawah. Tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Mengangkat dan memberhentikan Dewan Komisaris.
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan moral atau asset perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Mengawasi dewan komisaris dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

2. Dewan Komisaris

Sesuai dengan surat keputusan Menteri Negara BUMN Republik Indonesia No.KEP-183/MBU/2008 tentang pemberhentian dan pengangkatan anggota-anggota Dewan Komisaris perusahaan perseroan (persero) PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan tanggal 24 september 2008, susunan anggota Komisaris perseroan adalah sebagai berikut :

Komisaris Utama : Achmad Mangga Barani

Komisaris : Deddy Suardi

: S. Marbun

: S. Herry Sucipto

: Herman Hidayat

: Heri Sebayang

Tugas dan wewenang dan Komisaris adalah:

- a. Memberikan nasehat kepada pimpinan
- b. Membantu pimpinan dalam menginvestasikan dalam perusahaan

c. Mengawasi jalannya perusahaan

3. Anggota Direksi

Berdasarkan surat keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No.SK-88/MBU/2012 tanggal 1 Maret 2012 susunan anggota Direksi perseroan adalah sebagai berikut :

Direktur Utama	: Drs. Megananda Daryono, MBA
Wakil Direktur Utama	: Ir. Kusumandaru NS,MBA
Direktur Pemasaran	: Ir.H. Bagas Angkasa
Direktur perencanaan & pengembangan	: Ir. Nurhidayat ,MM
Direktur Keuangan	: Drs. Erwan Pelawi ,MBA
Direktur Produksi	: Ir. Balaman Tarigan ,MM
Direktur SDM	: H. M Rachmad Prawirakusumah SE.,MM

a. Direktur Utama

Berfungsi untuk mengambil keputusan yang bertanggung jawab utama atas jalannya pelaksanaan operasional perusahaan secara teratur, tertera dan terpadu Tugas Wewenang Direktur Utama :

1. Melaksanakan kebijakan perusahaan sesuai yang diatur dalam perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) atau Menteri Pertanian selaku kuasa pemegang saham dan dewan komisaris.
2. Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah perusahaan dibidang produksi teknik, tenaga manusia,keuangan dan pemasaran.
3. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota Direksi dan pegawai secara umum.

4. Bersama-sama anggota direksi lainnya mewakili perusahaan di dalam dan di luar negeri.

5. Bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham melalui Komisaris.

Tanggung jawab Direktur Utama :

Direktur Utama Bertanggung jawab kepada Rpat Umum Pemegang Saham Melalui Dewan Komisaris .

b. Direktur Pemasaran

Berfungsi dalam mengelola di dalam bidang pemasaran perusahaan yang mencakup pengadaan dan penjualan barang.

Tugas dan wewenang :

1. Menyusun perencanaan dibidang pemasaran.
2. Menetapkan ketentuan dibidang pemasaran.
3. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bagian tersebut diatas.

Tanggung jawab Direktur Pemasaran :

Bertanggung jawab kepada Diektur utama dan RUPS melalui Dewan Komisaris.

c. Direktur Perencanaan dan Pengembangan

Direktur Perencanaan dan Pengembangan bertugas untuk membina dan menyelenggarakan bidang yang dibawahinya sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan perusahaan.

Tugas dan Wewenangannya :

1. Membuat dan mengkoordinir perencanaan dan pengembangan dengan bagian-bagian terkait didalam perusahaan.
2. Melaporkan hasil evaluasi kinerja kepada Direksi.

3. Memberikan saran dan masukan kepada Direksi tentang apa yang perlu dikembangkan demi kemajuan perusahaan.

d. Direktur Keuangan

Direktur Keuangan dalam melaksanakan tugasnya mengkoordinir kepala bagian Kemitraan dan Bina Lingkungan.

Tugas dan wewenang Direktur Keuangan :

1. Menyusun perencanaan dibidang keuangan.
2. Menerapkan administrasi ketentuan-ketentuan di bidang keuangan.
3. Mengelola administrasi keuangan secara umum kepada bidang keuangan dan perkantoran serta segala kesatuannya yang berkaitan dengan itu.

Tanggung jawab Direktur Keuangan :

Direksi Keuangan bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan RUPS melalui Dewan Komisaris.

e. Direktur Produksi

Berfungsi sebagai dalam mengelola bidang tanaman ,produksi ,teknik, pengolahan dan lainnya yang berkaitan dengan fungsi tersebut.

Tugas wewenang Direktur Produksi :

1. Menyusun perencanaan di bidang pekerjaan yang tercantum dalam kebijaksanaan Direksi.
2. Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengadilan unit-unit usaha dan sarana pendukungnya mencakup tanaman.
3. Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijakan direksi.
4. Melaksanakan rencana rehabilitasi dan investasi di bidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada.

Tanggung jawab Direktur Produksi :

Direktur produksi bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan RUPS melalui Dewan Komisaris.

f. Direktur Sumber Daya Manusia

Berfungsi dalam mengelola bidang ketenagakerjaan dan umum serta pembuatan usaha kecil dan koperasi.

Tugas dan wewenang :

1. Menyusun perencanaan dibidang ketenagakerjaan dan masalah umum serta kesejahteraan karyawan.
2. Menerapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan dibidang yang dikelolanya.
3. Mengelola Sumber Daya Manusia yang ada secara umum.
4. Melaksanakan pengadilan dan pengawasan terhadap bidang-bidang yang dikelolanya.

Tanggung jawab Direktur Sumber Daya Manusia :

Direktur Sumber Daya Manusia bertanggung jawab kepada Direktur utama dan kepada RUPS.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, hasil penyebaran angket kepada responden pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 62 orang. Dengan karakteristik yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	47	72.3	75.8	75.8
Wanita	15	23.1	24.2	100.0
Total	62	95.4	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.1, terlihat bahwa karyawan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (72.3%) dan untuk karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 15 orang (23.1%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-26	15	23.1	24.2	24.2
27-32	22	33.8	35.5	59.7
33-38	17	26.2	27.4	87.1
39-44	5	7.7	8.1	95.2
45-50	3	4.6	4.8	100.0
Total	62	95.4	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berusia 27-32 tahun, sebanyak 22 orang (33.8%) dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	32	32.3	33.9	33.9
S2	5	6.2	6.5	40.3
D3	4	49.2	51.6	91.9

SMA	21	7.7	8.1	100.0
Total	62	95.4	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.3, terlihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 32 orang (32.3%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.4

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	49	75.4	79.0	79.0
Belum menikah	13	20.0	21.0	100.0
Total	62	93.9	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.4, terlihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang ber status menikah sebanyak 49 orang (75.4%).

3. Hasil Analisis Penelitian

Berdasarkan hasil data yang telah di teliti, di peroleh dari kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden, maka hasil data tersebut di sajikan dalam tabel berikut ini:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.5

Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan/Pencahayaan ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya merasa pencahayaan tidak menyilau	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1.5

Netral	3	4.6	6	9.2
Setuju	41	63.1	41	63.1
Sangat Setuju	18	27.7	14	21.5
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5, terlihat bahwa indikator penerangandari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya merasa pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, menyatakan bahwanetral sebanyak 3 responden (4.6%), setuju sebanyak 41 responden (63.1%) , dan sangat setuju sebanyak 18 responden (27.7%).
2. Untuk item pertanyaan saya merasa pencahayaan tidak menyilau, menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), netral 6 responden (9.2%), setuju sebanyak 41 responden (63.1%), dan sangat setuju sebanyak 14 responden (21.5%).

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa fasilitas AC di kantor sangat menunjang dalam bekerja		Saya merasa kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Netral	9	13.8	8	12.3
Setuju	33	50.8	37	56.9
Sangat Setuju	20	30.8	17	26.2
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya merasa fasilitas AC di kantor sangat menunjang dalam bekerja, menyatakan bahwanetral sebanyak 9 responden (13.8%), setuju sebanyak 33 responden (50.8%) , dan sangat setuju sebanyak 20 responden (30.8%)
2. Untuk item pertanyaan saya merasa kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, menyatakan bahwanetral 8 responden (12.3%), setuju sebanyak 37 responden (56.9%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (26.2%).

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Suara Bising (X1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karna jauh dari kebisingan		Saya merasa tempat kerja saya jauh dari kebisingan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	3	4.6
Tidak Setuju	4	6.2	5	7.7
Netral	13	20.0	11	16.9
Setuju	32	49.2	29	44.6
Sangat Setuju	12	18.5	14	21.5
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya dapat berkonsentrasi dengan baik karna jauh dari kebisingan, menyatakan bahwasangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%) , dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%)
2. Untuk item pertanyaan saya merasa tempat kerja saya jauh dari kebisingan, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 3 (4.6%), tidak setuju sebanyak 5 responden (7.7%), netral 11 responden (16.9%), setuju sebanyak 29 responden (44.6%), dan sangat setuju sebanyak 14 responden (21.5%).

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan warna (X1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa cat dinding ruangan kerja saya sudah pudar		Saya merasa kecerahan pada cat dinding di ruang kerja sudah baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Netral	11	16.9	8	12.3
Setuju	38	58.5	37	56.9
Sangat Setuju	13	20.0	17	26.2
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya merasa cat dinding ruangan kerja saya sudah pudar, menyatakan bahwa netral sebanyak 11 responden (16.9%), setuju sebanyak 38 responden (58.5%) , dan sangat setuju sebanyak 13 responden (20.0%).
2. Untuk item pertanyaan saya merasa kecerahan pada cat dinding di ruang kerja sudah baik, menyatakan bahwa netral 8 responden (12.3%), setuju sebanyak 37 responden (56.9%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (26.2%).

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Jam Kerja dan Istirahat (X1.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu aau jam yang ditentukan perusahaan		Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari dalam seminggu untuk menyelesaikan beberapa tugas kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.5	-	-
Netral	6	9.2	7	10.8

Setuju	41	63.1	35	53.8
Sangat Setuju	14	21.5	20	30.8
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang ditentukan perusahaan, menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), netral sebanyak 6 responden (9.2%), setuju sebanyak 41 responden (63.1%) , dan sangat setuju sebanyak 14 responden (21.5%).
2. Untuk item pertanyaan saya bekerja lebih dari 8 jam sehari dalam seminggu untuk menyelesaikan beberapa tugas kantor, menyatakan bahwa netral 7 responden (10.8%), setuju sebanyak 35 responden (53.8%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (30.8%).

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan Kerja (X1.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman		Saya merasa adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1.5
Tidak Setuju	-	-	4	6.2
Netral	3	4.6	13	20.0
Setuju	41	63.1	32	49.2
Sangat Setuju	18	27.7	12	18.5
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya merasa keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman, menyatakan bahwa netral sebanyak 3

responden (4.6%), setuju sebanyak 41 responden (63.1%) , dan sangat setuju sebanyak 18 responden (27.7%).

2. Untuk item pertanyaan saya merasa adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan dengan Atasan (X1.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa jika atasan mengerti dengan baik pendapat, informasi atau kritik yang disampaikan bawahan		Saya merasa tindakan dan ucapan pimpinan yang baik dan mudah di mengerti membantu saya dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1.5
Tidak Setuju	-	-	4	6.2
Netral	3	4.5	13	20.0
Setuju	41	63.1	32	49.2
Sangat Setuju	18	27.7	12	18.5
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya merasa jika atasan mengerti dengan baik pendapat, informasi atau kritik yang disampaikan bawahan, menyatakan bahwa netral sebanyak 3 responden (4.5%), setuju sebanyak 41 responden (63.1%), dan sangat setuju sebanyak 18 responden (27.7%).
2. Untuk item pertanyaan saya merasa tindakan dan ucapan pimpinan yang baik dan mudah dimengerti membantu saya dalam bekerja, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral 13

responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap aturan waktu (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya datang dan pulang kantor tepat waktu		Saya menggunakan waktu istirahat yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi2	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-
Tidak Setuju	4	6.2	7	10.8
Netral	13	20.0	21	32.3
Setuju	32	49.2	19	29.2
Sangat Setuju	12	18.5	15	23.1
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya datang dan pulang kantor tepat waktu, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).
2. Untuk item pertanyaan saya menggunakan waktu istirahat yang tepat, menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 7 responden (10.8%), netral sebanyak 21 responden (32.3%), setuju sebanyak 19 responden (29.2%), dan sangat setuju sebanyak 15 responden (23.1%).

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap peraturan perusahaan (X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur	Saya mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1	1.5
Tidak Setuju	4	6.2	4	6.2
Netral	13	20.0	13	20.0
Setuju	32	49.2	32	49.2
Sangat Setuju	12	18.5	12	18.5
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).
2. Untuk item pertanyaan saya mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja (X2.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya bertindak sopan dan santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja		Saya merasa absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-
Tidak Setuju	4	6.2	7	10.8
Netral	13	20.0	21	32.3

Setuju	32	49.2	19	29.2
Sangat Setuju	12	18.5	15	23.1
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya datang dan pulang kantor tepat waktu, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).
2. Untuk item pertanyaan saya menggunakan waktu istirahat yang tepat, menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 7 responden (10.8%), netral sebanyak 21 responden (32.3%), setuju sebanyak 19 responden (29.2%), dan sangat setuju sebanyak 15 responden (23.1%).

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap peraturan lainnya (X2.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya berpakaian rapi dan menggunakan atribut kantor seperti tanda pengenal dalam bekerja		Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-
Tidak Setuju	4	6.2	7	10.8
Netral	13	20.0	21	32.3
Setuju	32	49.2	19	29.2
Sangat Setuju	12	18.5	15	23.1
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya datang dan pulang kantor tepat waktu, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).

2. Untuk item pertanyaan saya menggunakan waktu istirahat yang tepat, menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 7 responden (10.8%), netral sebanyak 21 responden (32.3%), setuju sebanyak 19 responden (29.2%), dan sangat setuju sebanyak 15 responden (23.1%).

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik		Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Netral	9	13.8	8	12.3
Setuju	33	50.8	37	56.9
Sangat Setuju	20	30.8	17	26.2
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya merasa kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik, menyatakan bahwa netral sebanyak 9 responden (13.8%), setuju sebanyak 33 responden (50.8%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (30.8%).
2. Untuk item pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada, menyatakan bahwa netral sebanyak 8 responden (12.3%), setuju sebanyak 37 responden (56.9%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (26.2%).

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu		Saya selalu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	3	4.6
Tidak Setuju	4	6.2	5	7.7
Netral	13	20.0	11	16.9
Setuju	32	49.2	29	43.9
Sangat Setuju	12	18.5	14	21.5
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya merasa hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu , menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).
2. Untuk item pertanyaan saya selalu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 3 (4.6%), tidak setuju sebanyak 5 responden (7.7%), netral 11 sebanyak responden (16.9%), setuju sebanyak 29 responden (44.6%), dan sangat setuju sebanyak 14 responden (21.5%).

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Jangka Waktu) (Y3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan agar saya dapat menyelesaikan tugas berikutnya		Saya merasa waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%

Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Netral	11	16.9	8	12.3
Setuju	38	58.5	37	56.9
Sangat Setuju	13	20.0	17	26.2
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan agar saya dapat menyelesaikan tugas berikutnya, menyatakan bahwa netral sebanyak 11 responden (16.9%), setuju sebanyak 38 responden (58.5%), dan sangat setuju sebanyak 13 responden (20.0%).
2. Untuk item pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada, menyatakan bahwa netral sebanyak 8 responden (12.3%), setuju sebanyak 37 responden (56.9%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (26.2%).

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama antar Karyawan (Y4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja		Saya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dari divisi lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.5	-	-
Netral	6	9.2	7	10.8
Setuju	41	63.1	35	53.8
Sangat Setuju	14	21.5	20	30.8
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja, menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), netral sebanyak 6 responden (9.2%), setuju sebanyak 41 responden (63.1%), dan sangat setuju sebanyak 14 responden (21.5%).
2. Untuk item pertanyaan saya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dari divisi lain, menyatakan bahwa netral 7 sebanyak responden (10.8%), setuju sebanyak 35 responden (53.8%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (30.8%).

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, AC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya		Saya merasa pimpinan lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1.5
Tidak Setuju	-	-	4	6.2
Netral	3	4.6	13	20.0
Setuju	41	63.1	32	49.2
Sangat Setuju	18	27.7	12	18.5
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, AC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya, menyatakan bahwa netral sebanyak 3 responden (4.6%), setuju sebanyak 41 responden (63.1%), dan sangat setuju sebanyak 18 responden (27.7%).
2. Untuk item pertanyaan saya merasa pimpinan lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya,

menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya di bimbing dan di awasi oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1.5
Tidak Setuju	-	-	4	6.2
Netral	3	4.6	13	20.0
Setuju	41	63.1	32	49.2
Sangat Setuju	18	27.7	12	18.5
Total	62	95.4	62	95.4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa indikator penerangan dari 2 item yaitu:

1. Untuk item pertanyaan saya menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, AC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya, menyatakan bahwa netral sebanyak 3 responden (4.6%), setuju sebanyak 41 responden (63.1%), dan sangat setuju sebanyak 18 responden (27.7%).
2. Untuk item pertanyaan saya merasa pimpinan lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya, menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1.5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6.2%), netral sebanyak 13 responden (20.0%), setuju sebanyak 32 responden (49.2%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (18.5%).

4. Penyjian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan (angket) yang telah disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas. Dimana validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$)0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	52.55	30.744	.580	.844
X1.2	52.69	30.577	.511	.846
X1.3	52.61	30.438	.488	.847
X1.4	52.65	29.315	.705	.836
X1.5	52.98	29.492	.436	.852
X1.6	53.05	29.162	.368	.861
X1.7	52.76	30.449	.524	.845
X1.8	52.65	29.315	.705	.836
X1.9	52.69	30.577	.511	.846
X1.10	52.58	30.116	.570	.843
X1.11	52.55	30.744	.580	.844
X1.12	52.98	29.492	.436	.852
X1.13	52.55	30.744	.580	.844
X1.14	52.98	29.492	.436	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai valid pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empatbelas) pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.26	23.801	.806	.875
X2.2	26.39	25.651	.502	.903
X2.3	26.26	23.801	.806	.875
X2.4	26.26	23.801	.806	.875
X2.5	26.26	23.801	.806	.875
X2.6	26.39	25.651	.502	.903
X2.7	26.26	23.801	.806	.875
X2.8	26.39	25.651	.502	.903

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai valid pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	44.27	23.940	.438	.825
Y.2	44.31	22.905	.661	.810
Y.3	44.65	22.036	.532	.818
Y.4	44.71	21.882	.430	.833
Y.5	44.42	23.887	.483	.822
Y.6	44.31	22.905	.661	.810
Y.7	44.35	24.495	.384	.829
Y.8	44.24	23.727	.506	.821
Y.9	44.21	24.464	.471	.824

Y.10	44.65	22.036	.532	.818
Y.11	44.21	24.464	.471	.824
Y.12	44.65	22.036	.532	.818

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai valid pada kolom *Corretd Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Dengan mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam angket. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach's*. Angket dinyatakan reliabel jika nilai alpha cronbach ($>$) 0,60 dan tidak reliabel jika sama atau di bawah 0,60.

Tabel 4.25
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai *alpha cronbach's* sebesar $0,855 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan pada pertanyaan yang telah dijawab oleh responden pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai *cronbach's alphase* sebesar $0,899 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan pada pertanyaan yang telah dijawab oleh responden pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.27
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	12

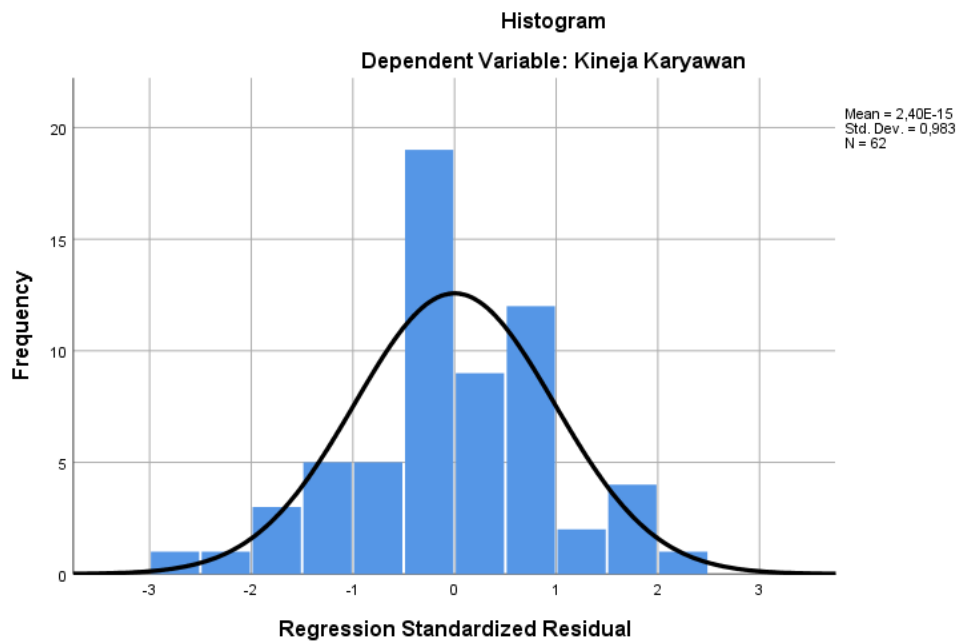
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai *cronbach's alphase* sebesar $0,834 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan pada pertanyaan yang telah dijawab oleh responden pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Uji Asumsi Klasik

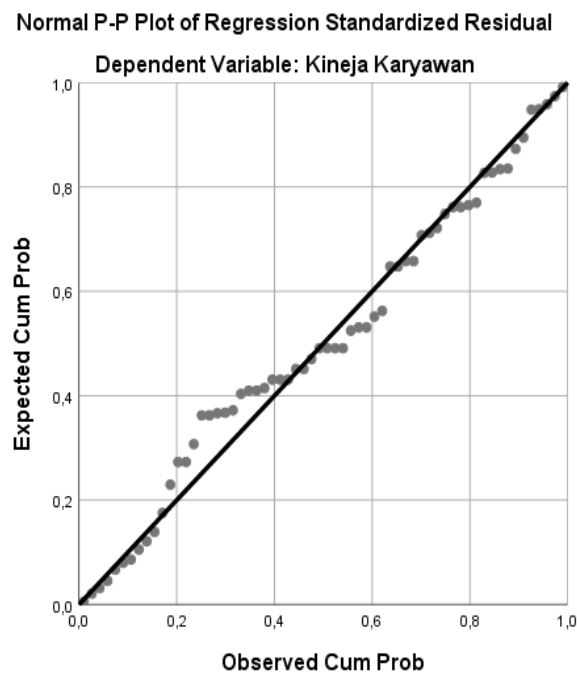
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang di dapatkan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal dan mendekati normal. Dalam hal ini penulis menggunakan analisis grafik yang terdiri dari *Histogram* dan *Normal P-P plot*.

Gambar 4.1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan P-P plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal, sehingga data dapat dikatakan telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data dan data untuk lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Tabel 4.28
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98346994
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.083
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.015
Asymp. Sig. (2-tailed)		.255 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Dari tabel 4.28 di atas, dilihat dari hasil pengolahan data tersebut, adanya besar nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.255, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p=0.255.0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah 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 dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.29
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.722	.593		-2.905	.005		
Total.X1	.809	.013	.910	63.176	.000	.657	1.522
Total.X2	.138	.015	.136	9.448	.000	.657	1.522

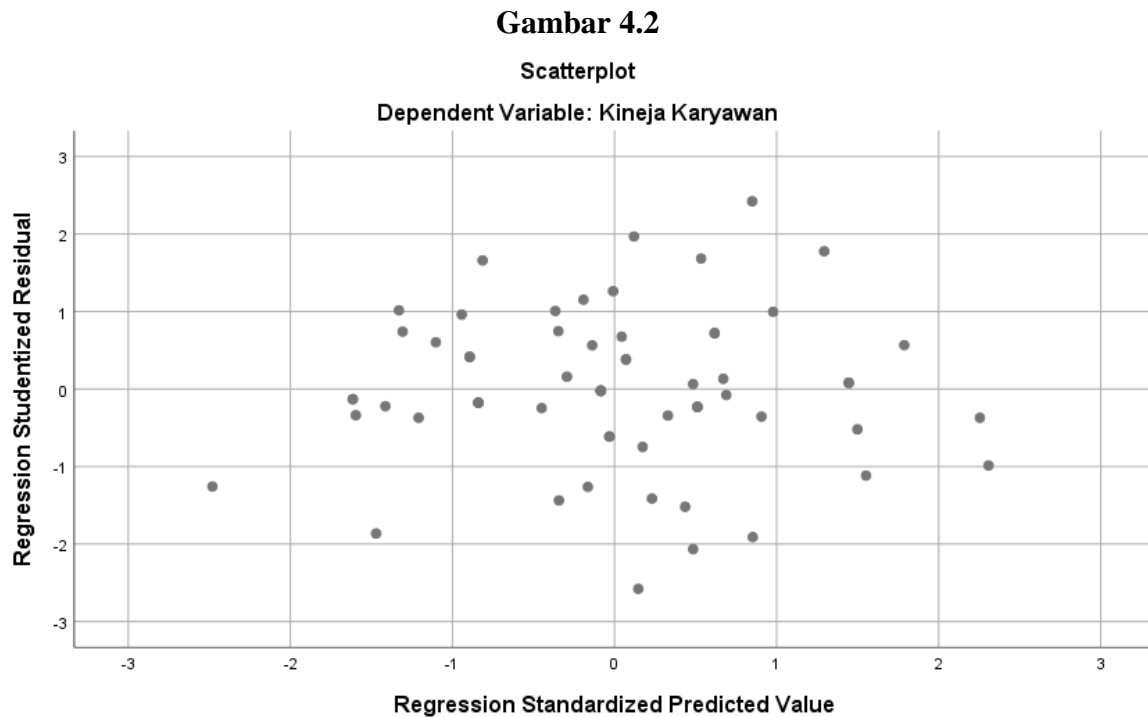
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.29 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja nilai *Tolerance* 0,657 > 0,1 dan VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1.522 < 10, sehingga lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Disiplin kerja nilai *Tolerance* 0,657 > 0,1 dan VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1.522 < 10, sehingga lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model resresi terjadi ketidaksamaan *variance* variabel dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, menunjukkan bahwa *scatterplot* terlihat titik-titik secara acak dan menyebar tidak membentuk suatu pola dengan jelas dan garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa terbanyaknya data yang ada di sekitar titik angka 0 (nol) dari *Regression Residual*. Dengan begitu, hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, dengan begitu model regresi ini dapat dikatakan layak dipakaiberdasarkan masukkan independen variabel independennya.

5. Uji Kesesuaian

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.30
Uji Kesesuaian
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.722	.593		-2.905	.005
	Total.X1	.809	.013	.910	63.176	.000
	Total.X2	.138	.015	.136	9.448	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Dari tabel 4.30 di atas, adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.722 + 0,809 + 0,138 + e$$

Berikut adalah penjelasan persamaan regresi di atas:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -1.722.
- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,809.
- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,138.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31
Uji Parsial

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-2.905	.005
Total.X1	63.176	.000
Total.X2	9.448	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0 (2019)

Dari tabel 4.31 di atas, dapat dilihat dari masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) saling mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

a) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $63,176 > 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis (H1) diterima. Dimana hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu (H1) : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $9,448 < 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis (H2) diterima. Dimana hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu (H2) : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (f)

Uji simultan (f) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dengan cara yang digunakan berupa *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.32
Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1647.991	2	823.996	3637.973	.000 ^b
	Residual	13.636	59	.226		
	Total	1661.355	61			

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Dari tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa f_{hitung} sebesar 3637.973 sedangkan f_{tabel} sebesar $3,15$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

C. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.33
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.992	.476

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0(2019)

Dari tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,992 atau 99,2%, hal ini berarti kontribusi variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,992 dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sisanya ($100\% - 99,2\% = 0,8\%$) dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t_{hitung} sebesar $63,176 > 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan menjadi betah dalam bekerja serta gairah dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pun semakin meningkat.

Dengan melakukan pekerjaannya, karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menggunakan sebagian besar jam kerjanya di dalam ruangan, sehingga kondisi ruang kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja mereka. Hubungan kerja yang cukup baik pun mendukung pencapaian kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sehingga dapat menimbulkan kerjasama diantara mereka mencapai kualitas kerja yang optimal dan ideal.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t_{hitung} sebesar $9.448 < 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini pun sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Widayaningtyas (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mancanan Jaya Cemerlang.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa jika disiplin kerja karyawan baik, maka akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik atau merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dari hasil penelitian ini disiplin kerja yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berpengaruh positif, artinya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tetap terus mempertahankan sikap disiplin yang baik agar kinerjanya semakin meningkat.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji simultan(f) dimana f_{hitung} sebesar 3637.973 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian ini juga sesuai dan sejalan dengan yang dilakukan oleh peneliti Aditya Nur Pratama (2016) dimana dalam penelitiannya yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. RAZER BROTHERS.

Untuk hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,986, dimana dapat disebut dalam koefisien determinasi berarti 98,6%, kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan

kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya adalah ($100\% - 98,6\% = 1,4\%$) dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Yang mana telah teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (x_1) sebesar 63,176 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,670, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($63,176 > 1,670$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan begitu, besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,809 yang berarti setiap ada lingkungan kerja (x_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,809 satuan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Yang mana telah teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (x_2) sebesar 9,448 dan nilai t_{tabel} 1,670, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,448 > 1,670$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan begitu, besarnya pengaruh dari disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,138 yang berarti setiap ada lingkungan kerja (x_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,138 satuan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Yang mana telah teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai f_{hitung} sebesar

3637.973 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai f_{tabel} dengan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$), yaitu sebesar $3,15 = (3637.973 > 3.15)$. Nilai *R Square* sebesar 0,992 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, disarankan untuk tetap mempertahankan lingkungan kerja yang baik seperti penyesuaian suhu udara di ruang kerja sesuai dengan standar agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja, dan ada baiknya jika meletakkan tanaman untuk menyediakan kebutuhan oksigen yang cukup. Selanjutnya disarankan untuk lebih memperhatikan tata letak ruang kerja, dengan solusi agar tata letak ruang kerja sebaiknya diperluas, agar karyawan lebih leluasa dalam bekerja dengan maksimal, dan untuk berkas dan file-file yang berantakan dengan menambahkan lemari untuk penyimpanan berkas dan file-file agar tidak terlihat berantakan dimana-mana.
2. Disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, disarankan untuk mempertahankan disiplin kerja terhadap karyawan, agar dapat menyesuaikan tujuan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Selanjutnya pimpinan harus lebih meningkatkan pengawasan dan juga kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan agar memperlancar aktivitas perusahaan, dengan solusi pimpinan dapat menerapkan sanksi hukuman yang sesuai dengan peraturan perusahaan, sehingga karyawan akan lebih patuh serta takut untuk melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja.

3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja juga menjadi modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, disarankan perusahaan untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas dalam perusahaan. Selanjutnya pimpinan juga harus lebih memberikan dorongan kepada karyawan, dengan solusi memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan dan dapat terus mengembangkan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Ardana, I. k. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darsono, P. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Cetakan IV, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Bandung: PT. Buku Seru.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manullang M, P. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung: Penerbit Cita Pustaka Media
- Moenir, H. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panupandojo, H., & Husnan, S. (2012). *Manajemen Personalialia BPFE*. Yogyakarta.
- Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi Ekonomi*. USU, Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Cetakan ke-5, PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods*. Bandung: Cetakan keempat, Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Widiyanto, j. (2012). *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit-FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.

JURNAL :

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Ekonomi* .

Apfia, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Program Manajemen Bisnis*.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Journal Economica*

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Cahyani, F. A. (2015). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Suryakarta. *Journal Ekonomi dan Bisnis* .

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.

Dwipayana, M. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.

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.

Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Journal Manajemen Bisnis*

- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Lusiana, H. F. (2018). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan)*. *Journal Ilmu Sosial dan Humaniora*
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, Y. F. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Business Management Analysis Journal*
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Journal Ilmu Administrasi*
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Saleh, R. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam*. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Setiawan, N., & Ritonga, H. ((2017)). *Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Journal. Manajemen*
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

Situs Internet:

<http://belajartilkomputerdaninternetblogspot.com/2013/10/pengertian-kinerja-karyawan.html?m=1>

<http://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/12/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-manfaat-faktor-yang-mempengaruhi-indikator.html>

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html?m=1>

Ukhwah Asyifusyinen : Sumber Data, Jenis data dan Teknik Pengumpulan data

<https://azharnasri.blogspot.com/2015/04/sumber-data-jenis-data-dan-teknik.html?m=1>

Adad Danuarta : Lingkungan kerja Menurut Para Ahli
adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1