



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK
SEMUSIM PTP NUSANTARA II
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

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

Oleh:

**TIKA DWI SYAVIRA
NPM: 1715310358**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TIKA DWI SYAVIRA
NPM : 1715310358
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNG
MORAWA

Medan, Agustus 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi. M.Si.)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. SRI RAHAYU, S.E. M.M, CPHCM, CHCBP, CHCM)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M.)



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

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : TIKA DWI SYAVIRA
NPM : 1715310358
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNG
MORAWA

Medan, Agustus 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi. M.Si.) (Dr. SRI RAHAYU, S.E. M.M, CPHCM, CHCBP, CHCM)

ANGGOTA I

ANGGOTA III

ANGGOTA II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M.) (Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(JUNIARTI, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TIKA DWI SYAVIRA

NPM : 1715310358

Fakultas/Program Studi : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih media/formatkan mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya 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, Agustus 2021



Tika Dwi Syavira

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tika Dwi Syavira
NPM : 1715310358
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 29 Mei 1998
Alamat : Jalan Perjuangan Gg. Cipto 34 B
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen/MSDM

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Nama Mahasiswa : TIKA DWI SYAVIRA

NPM : 1715310358

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata Satu

Dosen Pembimbing : Dr Sri Rahayu, SE., MM

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNGG MORAWA

13 April 2021	Acc Sempuro	Disetujui	
10 Juli 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
09 Oktober 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 22 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,



Dr Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Nama Mahasiswa : TIKA DWI SYAVIRA

NPM : 1715310358

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata Satu

Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

18 Mei 2021	acc sempuro	Disetujui	
29 Juli 2021	Acc sidang	Disetujui	
18 Oktober 2021	acc jilid lux	Disetujui	
18 Oktober 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 22 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggai, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 185/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
s nama saudara/i:

Nama : TIKA DWI SYAVIRA
P.M. : 1715310358
Tingkat/Semester : Akhir
Majalah : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 30 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : TIKA DWI SYAVIRA
N. P. M : 1715310358
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 MEI 1998
Alamat : Jalan Perjuangan GG. Cipto No.34B
No. HP : 087782297001
Nama Orang Tua : HARTONO/INTAN
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 06 Agustus 2021
Surat Pernyataan



SEPUULUH RIBU RUPIAH
10000
REPUBLIK INDONESIA
20
METERA
TEMPEL
98089AJX388086954

TIKA DWI SYAVIRA
1715310358

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TIKA DWI SYAVIRA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 MEI 1998
 Nama Orang Tua : HARTONO
 N. P. M : 1715310358
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 087782297001
 Alamat : Jalan Perjuangan GG. Cipto No.34B

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNG MORAWA. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jujuk 5 exemplar untuk penggi bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb:-

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

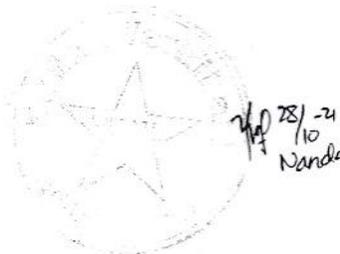
XL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



TIKA DWI SYAVIRA
 1715310358

Catatan :

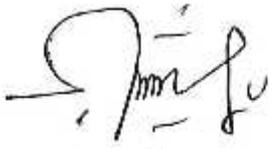
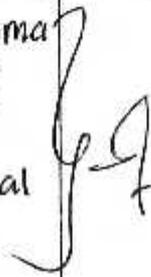
- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Sri Rahayu, SE, M.M., CPHCM, CHCBP, CHCM
 Dosen Pembimbing II : DEWI KUMASARI PANE, SE, M.M.
 Nama Mahasiswa : TIKA DWI SYAVIRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310358
 Bidang Pendidikan : STRATA I
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DUTHE SEPLUSIA PT. KUSANTARA !! TANJUNGPINRANG

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/04 - 2021	1) Nama dan gelar salah titik dan koma 2) Identifikasi masalah tidak sesuai 3) Variabel pada kerangka konseptual harus menggunakan teori  Dr. Sri Rahayu, SE, MM, CPHCM, CHCBP, CHCM		

Medan, 23 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. SRI RAHAYU, S.E. M.M., CPHCM, CHEBP, CHCM
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, SE, M.M.
 Nama Mahasiswa : TIKA DWI SYAVIRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310358
 Bidang Pendidikan : STRATA I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM PTP HUSANTALA
 II TANJUNG MUBAYYA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Juli 2021	1) Penambahan gelar dosen Pembimbing 2) Perbaikan daftar pustaka 3) Mengganti teori		
Juli 2021	1) ACC MEJA HIJAU		
	 Dr. Sri Rahayu, SE, MM, CPHCM, CHEBP, CHCM		

Medan, 23 November 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. SRI RAHAYU, SE, MM, CPHCM, CHCBB, CHCM
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, SE, M.M.
 Nama Mahasiswa : TIKA DWI SYAVIRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310358
 Bidang Pendidikan : STRATA I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNG MEDAWA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
17-04-2021	1) PENULISAN DAFTAR ISI 2) DI AWAL PARAGRAF TIDAK BOLEH MENGGUNAKAN KATA SAMBUNG 3) KATA ASING HARUS DIBUAT MIRING 4) SISTEMATIKA PENOMORAN SALAH		
19-05-2021	DAFTAR PUSTAKA HARUS KONSISTEN DEWI N. P.		

Medan, 23 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. SPA RAHAYU, SE. M.M, CPKCM, LHCBP, CHCM
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : TIKA DWI SYAVIRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310358
 Bidang Pendidikan : STRATA I
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGAPLIKSIAN LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSI DI KOTABUKITINGGI TANJUNGPINANG

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1 Juli 2021	1) Penulisan awal Paragraf diperbaiki 2) Pembahasan ditambahkan lagi		
2 Juli 2021	1) Tidak ada paragraf dalam abstrak 2) awalan kalimat tidak boleh menggunakan kata sambung		
4 Juli 2021	1) Soal Penomoran		
10 Juli 2021	1) Acc sidang meja hijau  DEWI NURMASARI PANE		

Medan, 23 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8456077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : TIKA DWI SYAVIRA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Mei 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310358
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.80
 Nomor Hp : 087782297001

ingin mengajukan judul sesuai bidang Ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM PTP NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

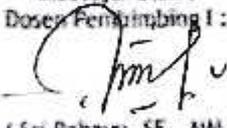
Medan, 15 Oktober 2020

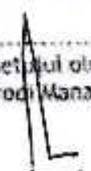
Pemohon,

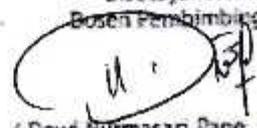

 (Tika Dwi Syavira)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Sri Rahayu, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen 25/11/2021

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa yang berjumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang kemudian diolah menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,065 dan signifikansi sebesar 0,046. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 6,164 dan signifikansi sebesar 0,000. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung sebesar 20,819 dan signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

*This research is a quantitative research that aims to find out if the work environment and work discipline affect the performance of employees in the District Semusim of PTP Nusantara II Tanjung Morawa. The sample in this study was an employee of PTP Nusantara II Tanjung Morawa which amounted to 38 people. Data collection techniques are carried out by disseminating questionnaires to respondents which are then processed using SPSS software. The results showed that the work environment partially positively and significantly impacted the performance of employees with a *t*-count value of 2,065 and significance of 0.046. Work discipline partially positively and significantly affects employee performance with a *t*-count value of 6,164 and significance of 0.000. The work environment and work discipline simultaneously positively and significantly impacted the performance of employees with an *F*-count of 20,819 and significance of 0.000.*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline and Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
F. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	40
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisa Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Objek Penelitian	51
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4. Uji Kualitas Data.....	59
5. Uji Asumsi Klasik	65
6. Uji Hipotesis.....	69
7. Koefisien Determinasi.....	72
B. Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kinerja Perusahaan	2
Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X1)	4
Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X2).....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel	40
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan	41
Tabel 3.4 Skala Likert.....	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.2 Usia Responden	55
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	55
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.7 Uji Validitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.8 Uji Validitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.9 Uji Validitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel 4.10 Uji Validitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4.11 Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.12 Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas Terhadap Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.15 Uji t (Parsial) Terhadap Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.16 Uji F (Anova) Terhadap Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.17 <i>Unstandardized Coefficients</i>	71
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PTP Nusantara II.....	53
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas Terhadap Kinerja Karyawan	66
Gambar 4.3. P-P Plot Uji Normalitas Terhadap Kinerja Karyawan	67
Gambar 4.4. <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas Terhadap Kinerja Karyawan	68

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat proposal ini. Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E. M.M, CPHCM, CHCBP, CHCM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal ini sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Rusiadi dan Ibu Lies selaku karyawan yang bekerja pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa yang telah membantu saya dalam penyajian data dan informasi yang dibutuhkan oleh penulis selama melakukan penelitian.
7. Kepada kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Hartono dan Ibunda Intan serta seluruh keluarga yang telah mendoakan penulis dan memberikan bantuan moril maupun materil kepada penulis.
8. Kepada kedua saudara kandung yaitu Winda Anggraini (Kakak) dan Ade Tri Hartanti (Adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada sahabat dan teman-teman saya yang telah membantu dan mendoakan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan proposal penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya. Terima Kasih.

Medan, Agustus 2021
Penulis,

Tika Dwi Syavira
1715310358

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset penting didalam sebuah organisasi, serta faktor pendukung pada sumber daya lain untuk memberikan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan serta suatu penggerak didalam sebuah perusahaan. Secanggih apapun alat teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tidak akan berfungsi dengan baik jika tidak memiliki sumber daya manusia didalamnya. Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karena itu sumber daya manusia dip perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perusahaan adalah suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual kemasyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak memiliki karyawan yang berkualitas. Perusahaan selalu diminta mengembangkan cara bagaimana agar dapat mempertahankan sumber daya manusia pada produktifitas yang tinggi dan juga terus menumbuhkan potensi yang menjadikannya dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut. Karyawan diharapkan terus

mengasah kemampuan serta keterampilannya agar tidak tertinggal oleh perkembangan zaman, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kita ketahui bahwa dalam perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan itu sendiri bersifat individual dimana tingkatan yang dimiliki berbeda-beda pada setiap karyawan, semakin baik kinerja pada karyawan semakin baik pula *output* yang dihasilkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik sehingga mampu menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Maka dari itu agar mendapatkan data yang akurat, peneliti melakukan pengamatan awal yang biasa disebut dengan observasi untuk mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang hasilnya nanti dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Hasil Kinerja Perusahaan Distrik Semusim
PTPN II Tanjung Morawa

Tahun	Luas (HA)	JLJ POKOK	REALISASI KG	PROTAS (TON/HA)	CAPAIAN THD TAHUN LALU (%)	KETERAGAN
2017	689,89	73,479	5.089.680	7.377.785	-	-
2018	689,89	73,479	4.494750	6.515.169	-11,69	Menurun
2019	689,89	73,479	4.666.500	6.764.122	3,8	Meningkat
2020	689,89	73,479	3.681.760	5.597,646	-28,11	Menurun

Sumber: *Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa, 2021.*

Permasalahan kinerja yang diteliti pada penelitian ini terdapat masalah dimana tingkat kedisiplinan karyawan belum maksimal, masih ada karyawan yang mengabaikan SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan juga karyawan belum menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Menurut Rivai (2010) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

Semua orang tahu bahwa kinerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan serta keterampilan yang tentunya berdampak bagi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga memiliki peran yang bertujuan untuk memajukan perusahaan, dan untuk mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir, (2016) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Kasmir (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu ruang lingkup yang terdapat banyak orang didalamnya yang biasa disebut dengan para karyawan, juga merupakan sarana dan prasarana bagi karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai?	10	50%	10	50%
2.	Apakah karyawan menjalin hubungan yang baik terhadap sesama pekerja?	9	45%	11	55%
3.	Apakah karyawan merasa nyaman dalam bekerja?	8	40%	12	60%

Sumber: Hasil survey (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan terdapat sebanyak 10 (50%) orang yang menyatakan ya dan terdapat 10 (50%) orang yang menyatakan tidak pada pertanyaan Apakah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai, terdapat 9 (45%) orang yang menyatakan ya dan 11 (55%) orang menyatakan tidak pada pertanyaan Apakah karyawan menjalin hubungan yang baik terhadap sesama pekerja, dan juga terdapat sebanyak 8 (40%) orang yang menyatakan ya dan terdapat 12 (60%) orang yang menyatakan tidak pada pertanyaan Apakah karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan sehingga dapat menyebabkan karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja dan memungkinkan kinerja akan menurun. Menurut Mangkunegara (2012) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah kebersihan, penerangan, kebisingan, suhu, tata ruang, dan hubungan kerja dengan rekan kerja pimpinan.

Disiplin kerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya, karena disiplin kerja adalah hal yang utama dan tentunya paling mendasar dikarenakan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal sehingga mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap karyawan yang taat terhadap peraturan perusahaan yang mana dalam hal ini tentunya karyawan melakukannya secara sadar dan sukarela.

Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan?	10	50%	10	50%
2.	Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik?	12	60%	8	40%
3.	Apakah masing-masing karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan?	7	35%	13	65%

Sumber: Hasil Survey (2021)

Tabel 1.3 menunjukkan terdapat sebanyak 10 (50%) orang yang menyatakan ya dan terdapat 10 (50%) orang karyawan yang menyatakan tidak pada pertanyaan Apakah karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terdapat sebanyak 12 (60%) orang yang menyatakan ya dan terdapat 8 (40%) orang karyawan menyatakan tidak pada pertanyaan Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, dan juga terdapat sebanyak 7 (35%) orang karyawan yang menyatakan ya dan terdapat 13 (65%) orang karyawan menyatakan tidak pada

pertanyaan Apakah masing-masing karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Permasalahan kinerja yang diteliti pada penelitian ini terdapat masalah dimana tingkat kedisiplinan karyawan belum maksimal, masih ada karyawan yang mengabaikan SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan juga karyawan belum menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Menurut Rivai (2010) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa merupakan salah unit yang dimiliki oleh PTPN II yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman tembakau dan tebu. Perusahaan ini berkepentingan memperhatikan kinerja dari setiap karyawan. Dalam perusahaan kinerja dapat diukur dengan melihat tampilan kerja dari karyawannya. Akan tetapi yang terjadi justru masih banyak karyawan yang bekerja tidak optimal sehingga mengakibatkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Karyawan Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih ada yang mengabaikan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya, Seperti hasil panen yang terkadang diabaikan sehingga memperlambat waktu dalam memproses bahan baku menjadi bahan jadi, yang kita ketahui bahwasannya Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa tempat yang

membudidayakan tanaman tebu dan tembakau, jika tebu tidak segera dipanen maka perusahaan akan lebih lambat untuk melanjutkan proses ketahap selanjutnya, yaitu tebu menjadi gula. Begitu pula dengan absensi, masih ada karyawan yang sering datang terlambat dalam bekerja kemungkinan karena belum adanya sistem finger print dalam kantor tersebut. Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih menggunakan sistem absensi manual. Disini dapat dilihat bahwa karyawan masih kurang akan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Yang menandakan karyawan kurang dalam mematuhi standar kerja yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih belum mendukung karena banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, hal ini bisa dilihat dari fasilitas yang diberikan ada beberapa ruang kerja yang mengalami kerusakan fasilitas, lalu ruangan karyawan biasa hanya menggunakan kipas angin yang sudah terlihat usang dan banyak debu yang menempel, cahaya dalam ruang kerja juga tidak begitu terang, hubungan kerja antara sesama karyawan juga tidak begitu baik ada beberapa karyawan bersikap acuh tak acuh dalam bekerja, banyaknya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan harus merangkap pekerjaan lainnya.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas agar memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih belum mendukung dari segi fasilitas dan juga hubungan kerja antara beberapa karyawan ada yang kurang baik, serta banyaknya beban pekerjaan yang membuat para karyawan merangkap pekerjaan lainnya.
2. Displin kerja pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih belum maksimal ada saja karyawan yang mengabaikan peraturan perusahaan sehingga tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang.
3. Kinerja yang dihasilkan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa juga belum maksimal karena terdapat masalah yaitu mengenai Lingkungan Kerja dan juga Disiplin kerja pada perusahaan tersebut.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya tidak menyimpang dan lebih terarah serta fokus pada tujuan yang diinginkan. Sehingga penulis membatasi masalah hanya pada “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa”, yang berlokasi Jalan Medan Binjai Km 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kec. Deli Serdang, Prop. Sumatera Utara, Kode Pos 20351.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.
- b. Untuk mengetahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.
- c. Untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan dalam menilai kinerja para karyawan.
- b. Bagi peneliti, dapat menambah ilmu pengetahuan dalam hal yang berkaitan dengan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, dapat menjadi informasi kajian-kajian ilmiah yang mendukung pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Chairul Ichsan (2019) “Pengaruh Lingkung Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa”. Adapun terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian terdahulu :

Lingkungan Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. Pos Indonesia Medan sedangkan penelitian dilakukan di Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Jumlah Observasi/Sampel :

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 61 pegawai/responden sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 38 karyawan/responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2015) dalam Rivai (2015:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan dinyatakan oleh Sedarmayanti (2010:176). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyimpanan jasa, informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Tongo, 2014:109). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda meskipun berada diruang lingkup kerja yang sama, hal ini bisa disebabkan tugas yang dibebankan kepada karyawan tidaklah sama. Menurut Kasmir (2016:189) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin terlebih dahulu mengkaji yang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya, yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian memengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

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 benar. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja karyawan.

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 bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak bersungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik.

5) Motivasi Kerja

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

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengajarkan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh 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 perusahaan atau organisasi.

Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma akan memengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan, jika karyawan merasa senang atau gembira serta suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana. Serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan makan akan membuat susasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat menguatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Loyalitas akan terus

membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usahan karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepribadian.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk dapat mengukur kinerja karyawan, diperlukan suatu indikator, Menurut Dharma (2014:355) “Menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan terbagi menjadi 3 yaitu:

1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- 2) Kualitas yaitu, mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- 3) Ketepatan Waktu yaitu, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini Kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan sangat ditentukan dengan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia didalamnya. Manusia merupakan unsur yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan melihat dari keterampilan, kecakapan, kebutuhan, harapan dan keinginan yang dimiliki oleh karyawan. Hal lain yang teramat penting adalah adanya lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman serta dapat menimbulkan semangat karyawan bekerja dengan optimal. Hal ini menjadi bagian penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Kemudian menurut Nitisemito (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang

ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat mengenai pengertian apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja, diantara yaitu:

- 1) Menurut Nitisemito (2014:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- 2) Menurut Sedarmayati (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- 3) Menurut Afandi (2016:53), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang melibatkan sarana dan prasarana yang berada disekitar karyawan yaitu lingkungan fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini membuat karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan keadaan yang ada disekitarnya. Karena itu perusahaan, diharapkan dapat memberikan fasilitas yang memadai agar setiap karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman sehingga akan menimbulkan semangat kerja pada setiap karyawan.

b. Jenis- jenis Lingkungan kerja

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja, faktor kebersihan dan kerapian kerja.
- 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.
- 3) Kondisi psikologi lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan ketidihan dalam bekerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito, (2010,p.78) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya,

untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin, Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah, selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketengan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang akan

dilakukan akan banyak menimbulkan kerugian, kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah warna, kebersihan, lingkungan, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, dan tata ruang.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010, p.79) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2010).

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu proses penunjang dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

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

3) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan kerja, fasilitas kerja.

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah “menciptkan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu akan memiliki banyak manfaat bagi para karyawan, manfaat tersebut dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugasnya sehingga mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan yang akan berdampak baik bagi perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan lebih mudah bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam dunia kerja, manusia tidak lepas dari yang namanya aturan-aturan yang ada didalam perusahaan, salah satunya kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan rasa tanggung jawab seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja dilakukan secara sekarela dan penuh kesadaran yang menunjukkan bahwa setiap karyawan mematuhi atau mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari kesadaran setiap individu karyawan, tentunya akan mampu meningkatkan disiplin kerja yang pastinya berpengaruh pada hasil akhirnya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan akan semakin baik pula output yang dihasilkan dan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebaliknya jika kedisiplinan kerja pada setiap karyawan rendah tentu output yang dihasilkan tidaklah maksimal dan membuat perusahaan akan merasa sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin kerja wajib dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan yang ada didalam perusahaan, salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan adalah disiplin kerja itu sendiri.

Menurut Hamali (2018:214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Syagian (2014:305) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan,

sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mengenai pengertian apa yang dimaksud dengan disiplin kerja yaitu:

- 1) Sutrisno (2013:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.
- 2) Fahmi (2017:75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.
- 3) Simamora (2014:610) kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Berdasarkan beberapa pengertian dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan, kesukarelaan karyawan yang dilakukan secara sadar pada perusahaan dengan menanamkan etika dan norma kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, dan menyenangkan sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang besar.

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggrekan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2012) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan skill yang dimiliki.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja seorang karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi, maka semakin baik disiplin kerja seorang karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi dengan baik.

4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Tobari (2014) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah:

1) Mengecek daftar hadir

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

2) Bersifat Sopan

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Orientasi Hasil dan Sistem Kerja

Mengikuti apa yang dilakukan atasan guna mendapatkan hasil yang baik

4) Taat Aturan

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran dipergunakan serta pelaku kerjanya.

Menurut Sutrisno (2015:86) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2) Taat terhadap aturan perusahaan

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

3) Taat terhadap aturan 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 diperusahaan

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

e. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi Disiplin Kerja Menurut Tulus Tu'u dalam Puji Hartatik (2014:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin yaitu:

1) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian.

3) Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui suatu proses panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan dan seluruh personal yang ada di organisasi tersebut.

4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5) Menciptakan Lingkungan Konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja ,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2.	Pidha Tri Rahayu (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Alam Kalibiru	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3.	Chairul Ihsan (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia Medan	Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan
4.	Mugi Santoso (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Medan	Kompensasi Dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SinarMenara Deli Medan

5.	Ismadi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengairan Kabupaten Aceh Tenggara	Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengairan Kabupaten Aceh Tenggara
6.	Ruri Yuliana (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Sebrang	Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Sebrang
7.	Sabdo Teguh Prakoso (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara	Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Postif dan Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara

8.	Rika Widyaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mancanan Jaya Cemerlang Klaten)	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mancanan Jaya Cemerlang Klaten)
----	---------------------------	--	-----------------------------------	------------------	-------------------------	---

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai posisi antarkonsep/antarkonstruksi atau petautan/hubungan antar variabel penelitian. Peraturan atau hubungan antara variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis (Manullang dan Pakpahan, 2014:132).

1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, sehat, dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja

tidak baik maka akan berdampak menurunnya semangat dalam bekerja sehingga berdampak menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya pun menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan seperti hasil yang dilakukan oleh Chairul Ichsan pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan. Sejalan dengan penelitian Ruri Yuliana pada tahun 2020 yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Pendapat dari teori diatas dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan menentukan kinerja organisasi. Lingkungan kerja baik, nyaman, serta aman dapat memudahkan karyawan dalam hal mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Melayu P. Hasibuan (2012:193), “mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.”

Menurut Sutrisno (2011), “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap,

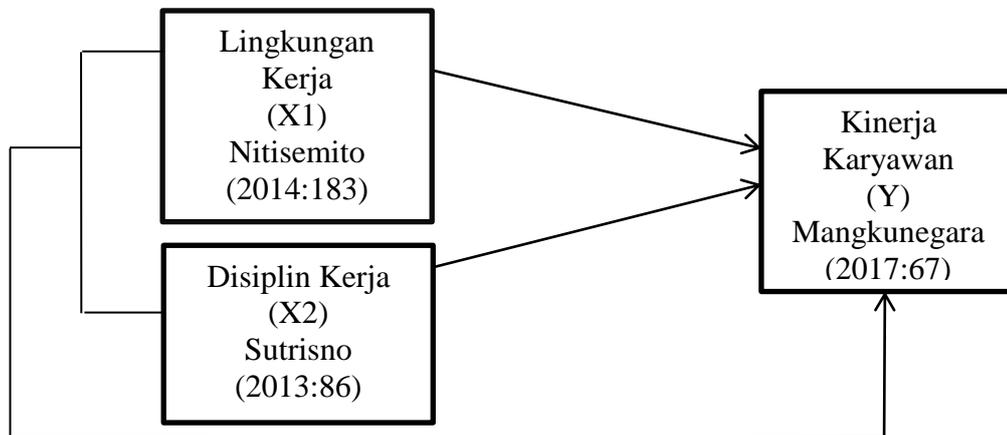
tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dari pendapat teori diatas penulis dapat menyimpulkan disiplin merupakan ketaatan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan dengan mengikuti peraturan dari organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis demi mencapai hasil yang optimal, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (2010) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kemudian Edison dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2018: 189-193) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor, yang antara lain : disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan demikian disiplin kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual
Sumber: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah oleh Manulang dan Pakpahan (2014:61). Selanjutnya menurut Rusiadi (2013:79) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

- 3) Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel, 2 variabel bebas 1 variabel terikat yaitu: Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2014:183)	1. Suasana Kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas kerja. Nitisemito (2010, p.79)	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku diperusahaan tempat karyawan bekerja. Sutrisno (2013:86)	1. Taat Terhadap Waktu. 2. Taat Terhadap Aturan Perusahaan. 3. Taat terhadap Aturan Pekerjaan. 4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan. Sutrisno (2015:86)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegra (2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Mangkunegara (2013)	Skala Likert

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67) Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67-68) Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100. Seluruh populasi yang ada pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa sebanyak 38 orang, maka sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	ADM/TATA USAHA	9
2	KEAMANAN/SECURITY	5
3	KRANI TEKNIK/TRAKSI/CD	4
4	SUPIR/KNEK/MEKANIK	4
5	KRANI DP/TANAMAN	4
6	GENERAL MANAGER/MANAGER	1
7	KABID TAN. DTT/KA DINAS TAN	1
8	KABID TEKPOL DTT/MASKEP PG	1
9	ASISTEN ADMIE	2
10	ASISTEN SDM/UMUM	2
11	ASISTEN TANAMAN	3
12	ASISTEN TEKNIK/TRANSPORT	2
JUMLAH		38

3. Jenis Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari responden yang ada. Sedangkan data skunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

4. Sumber Data

Sumber data primer yang ada dipenelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, karyawan, dan hasil dari kuesioner. Sedangkan data skunder yang ada dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku, dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang relevan dengan penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian antara lain:

1. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden peneliti tentang satu variabel yang diteliti (Manullang dan Pakpahan, 2014:87). Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian adalah kuisisioner dengan model skala likert. Skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan dalam bentuk pilihan ganda dan checklis dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan dan skor jawaban yang berbeda-beda seperti yang tertera dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.4 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Likert
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu aktivitas dimana didalamnya terdapat satu orang atau lebih yang bertanya kepada narasumber untuk mendapatkan informasi yang jelas dan akurat.

3. Observasi

Observasi adalah mengumpulkan data-data dengan cara mengamati atau melihat secara langsung suatu objek yang diteliti. Manullang dan Pakpahan Manuntun (2014:85)

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Manullang dan Pakpahan (2014:90).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Manullang dan Pakpahan (2014:92).

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 dan apabila tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pernyataan yang dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{alpha} \text{ Positif} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan reliable
- 2) Jika $r_{alpha} \text{ Negatif} < r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, (Manullang dan Pakpahan, 2014:182). Untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak (Rusiadi,2015:148). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas atas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independent nya memiliki distribusi normal atau tidak (Gujarati dalam Manullang dan Pakpahan 2014:182). Untuk uji normalitas ini penulis menggunakan histogram dan Normal Probability Plot.

1) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu variabel sedangkan residual terstandarisasi dari sumber horizontal.

Kriteria: Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji Probability Plot (P-Plot)

Normal Probability Plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri kekanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti

arah.

- c) Garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Rusiadi, 2015:232).

c. Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Rusiadi, 2015:233). Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas.

Adapun metode dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan untuk mendeteksi heterokedasitas yakni dapat dilakukan dengan *metode scatter plot* dengan memplotkan nilai prediksi (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Model yang baik didapatkan jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi *Heteroskedastisitas*
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu menganalisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara matematis dapat diformulasikan sebagai :

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = Standart Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan (Rusiadi, 2015:234). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam

menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Bentuk pengujinya adalah sebagai berikut:

H0: $b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap terikat.

Ha: $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig t > α 5% (0,05)

Ha ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig t < α 5% (0,05)

Berdasarkan probability:

Jika probability (signifikan) lebih besar dari α (0,05) maka variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$) kriteria pengambilan keputusan Uji F dapat dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan rumus:

$$F_{tabel} = F(\alpha); df(k); df(n)$$

Keterangan:

α = 5% (0,05)

k = banyak koefisien regresi

n = sampel

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen (variabel bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat).
- b) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen (variabel bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat).

2) Berdasarkan Probabilitas

Di dalam skala probabilitas 5% jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari α (0,05) maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Namun apabila kecil dari α (0,05) maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent.

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependent. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square berkisar antara angka 0 sampai dengan 1. Apabila R Square semakin kecil atau mendekati angka 0, maka hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y) semakin lemah, maka variabel independent secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Sebaliknya apabila R Square semakin atau mendekati angka 1, maka hubungan

kedua variabel semakin kuat. Variabel independent memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PTP Nusantara II

Pada awalnya PTP Nusantara merupakan perusahaan perkebunan zaman kolonial Belanda yang kemudian setelah merdekanya Indonesia tepatnya pada tahun 1958 pengambilalihan perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia, dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Selanjutnya pada tahun 1974 Perusahaan Perseroan PT. Perkebunan II bergerak dibidang usaha pertanian dan perkebunan didirikan dengan Akte Notaris GHS Loemban Tobing, SH No. 12 tanggal 5 April 1976 yang diperbaiki dengan Akte Notaris No. 54 tanggal 21 Desember 1976. PT. Perseroan Terbatas ini Bernama Perusahaan Perseroan (Perseroan) PT. Perkebunan II disingkat **"PT Perkebunan II"** merupakan perubahan bentuk dan gabungan dari PN Perkebunan II dengan PN Perkebunan Sawit Seberang.

PT Perkebunan Nusantara II merupakan hasil penggabungan PTP-II (Persero) dan PTP-IX (Persero) yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan Akte No. 35, Akte Notaris NUR MUHAMMAD DIPO NUSANTARA PUA UPA,SH No. 33 tanggal 13 Agustus 2008 dan

beberapa kali mengalami Perubahan dengan diperbaharui kembali sesuai Akte Notaris No. 08 tanggal 25 Juli 2019 tentang Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Perkebunan Nusantara II No. S-430/MBU/06/2019 No. DSPN/KPPS/30/VI/2019 tentang Perubahan Jenis Saham dan Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara II yang dibuat oleh Notaris NANDA FAUZ IWAN, S.H., M.Kn berkedudukan di Jakarta Selatan.

b. Lokasi Instansi

Lokasi instansi berada di Jl. Medan-Binjai Km 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

c. Visi dan Misi Instansi

Adapun visi dan misi instansi adalah sebagai berikut:

1) Visi Instansi

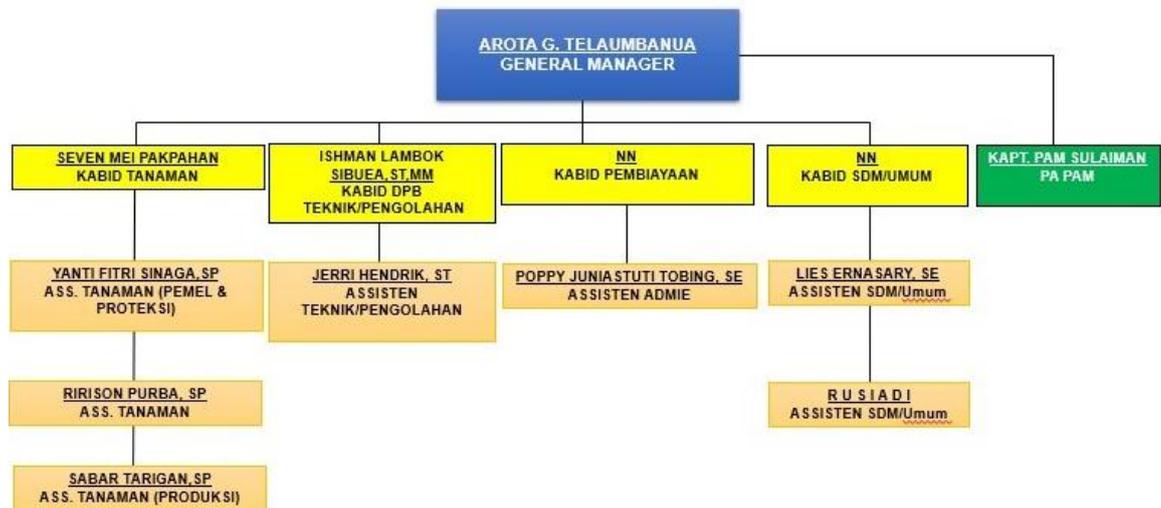
“Dari perusahaan perkebunan menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi.”

2) Misi Instansi

- a) Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha.
- b) Memberikan kontribusi optimal.
- c) Menjaga kelestarian dan pertambahan nilai.

d. Struktur Organisasi Instansi

Adapun struktur organisasi instansi adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Distrik Semusim PTP Nusantara II
Sumber: PTP Nusantara II (2021)

e. Uraian Tugas

Adapun uraian tugas sesuai dengan struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1) *General Manager*

Tugas utama *general manager* adalah mengatur dan memimpin jalannya operasional instansi serta bekerja berdasarkan visi dan misi yang telah ditentukan.

2) Kabid Tanaman

Kabid tanaman bertugas merencanakan, mengatur, mengawasi terselenggaranya perbenihan dan perlindungan tanaman, produksi tanaman pangan dan hortikultura sesuai dengan hukum yang berlaku.

3) Kabid DPB Teknik/Pengolahan

Kabid DPB bertugas menyiapkan bahan pelaksanaan pengisian formasi dan seleksi pegawai, pengembangan kepegawaian serta perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

4) Kabid Pembiayaan

Kabid pembiayaan bertugas menyusun rencana kegiatan instansi dan pembiayaan operasional sebagaimana pedoman pelaksanaan tugas.

5) Kabid SDM/Umum

Kabid SDM bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan dan pembangunan SDM.

6) PA PAM

PA PAM bertugas mengawasi seluruh kegiatan operasional seperti penanaman hingga pendistribusian.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer dari 38 orang responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di kantor Distrik Semusim PTP Nusantara II. Peneliti membedakan responden dengan kriteria; jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden peneliti sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	24	61.5	63.2	63.2
	Perempuan	14	35.9	36.8	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 didapat hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase sebesar 61,5% atau sebanyak 24 orang responden merupakan laki-laki sedangkan sisanya sebesar 35,9% atau sebanyak 14 orang responden merupakan perempuan.

Tabel 4.2. Usia Responden

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	25-35 tahun	17	43.6	44.7	44.7
	36-45 tahun	10	25.6	26.3	71.1
	46-55 tahun	6	15.4	15.8	86.8
	> 55 tahun	5	12.8	13.2	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 didapat hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 25-35 tahun dengan persentase sebesar 43,6% atau sebanyak 17 orang, kemudian responden dengan usia 36-45 tahun dengan persentase sebesar 25,6% atau sebanyak 10 orang, usia 46-55 tahun dengan persentase sebesar 15,4% atau sebanyak 5 orang dan response dengan usia lebih dari 50 tahun dengan persentase sebesar 12,8% atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	10	25.6	26.3	26.3
	S1	22	56.4	57.9	84.2

	S2	4	10.3	10.5	94.7
	Lainnya	2	5.1	5.3	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusantara II (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 didapat bahwa mayoritas responden merupakan berpendidikan S1 dengan persentase sebesar 56,4% atau sebanyak 22 orang, responden dengan pendidikan SMA dengan persentase sebesar 25,6% atau sebanyak 10 orang, responden dengan pendidikan S2 dengan persentase sebesar 10,3% atau sebanyak 4 orang dan berpendidikan lainnya sebesar 5,1% atau sebanyak 2 orang.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini data yang penulis peroleh merupakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 38 orang responden. Kuesioner yang dibagikan berisikan 30 buah pernyataan yang akan diisi oleh responden dengan 5 alternatif jawaban yang telah disajikan. Adapun alternatif jawaban tersebut yaitu:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.
- b) Tidak Setuju (TS) bernilai 2.
- c) Netral (N) bernilai 3.
- d) Setuju (S) bernilai 4.
- e) Sangat Stuju (SS) bernilai 5.

Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Saya merasa nyaman dengan suasana perusahaan	38	1	5	3.39	1.498
Saya merasa aman ketika sedang bekerja	38	2	5	4.34	.815
Saya merasa nyaman dengan para karyawan yang ada diperusahaan saya	38	2	5	3.87	1.212
Saya berhubungan baik dengan semua karyawan diperusahaan	38	2	5	4.37	.942
Saya selalu membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya	38	2	5	4.32	.933
Saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan yang ada diperusahaan	38	1	5	3.76	1.460
Saya selalu peduli dengan para karyawan yang ada diperusahaan	38	2	5	4.05	.868
Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	38	2	5	3.92	1.194
Fasilitas yang disediakan lengkap serta berfungsi dengan baik	38	1	5	4.37	1.125
Fasilitas yang ada diperusahaan membuat pekerjaan saya lebih mudah	38	1	5	3.37	1.731
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 didapat hasil bahwa dari 10 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, terdapat pernyataan dengan rata-rata jawaban responden menjawab tidak setuju yaitu pada pernyataan X1.1 yaitu “Saya merasa nyaman dengan suasana perusahaan” memiliki rerata jawaban responden sebesar 3,39; hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak merasa nyaman dengan suasana bekerja baik fisik maupun non fisik pada perusahaan.

Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu datang tepat waktu	38	1	5	3.39	1.366
Saya menggunakan waktu yang diberikan perusahaan dengan sebaik mungkin	38	2	5	3.87	.875
Saya bekerja menggunakan busana yang telah ditetapkan oleh perusahaan	38	2	5	3.84	1.001
Saya selalu bersikap baik dipusahaan	38	1	5	3.50	1.202
Saya bekerja sesuai tujuan perusahaan	38	2	5	3.95	.928
Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan kemampuan yang saya miliki untuk memperoleh hasil yang baik	38	1	5	3.74	1.107
Saya selalu berusaha untuk menghindari terjadinya konflik antar sesama karyawan	38	1	5	3.89	.953
Saya menghindari untuk menunda pekerjaan saya	38	2	5	3.82	1.312
Saya menghindari sesuatu yang dilarang oleh perusahaan	38	1	5	4.00	1.139
Saya bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan	38	1	5	3.55	1.224
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 didapat hasil bahwa dari 10 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, terdapat pernyataan dengan rata-rata jawaban responden menjawab tidak setuju yaitu pada pernyataan X2.1 yaitu “Saya selalu datang tepat waktu” memiliki rerata jawaban responden sebesar 3,39; hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak datang tepat waktu ketika bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	38	2	4	3.05	.695
Saya memiliki tanggung jawab	38	2	5	3.39	.755

dan komitmen dalam bekerja					
Saya memiliki kemampuan serta pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	38	2	5	3.45	.760
Saya mampu menghasilkan hasil kerja melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan	38	2	5	3.58	.683
Saya mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal	38	2	5	3.45	.724
Saya melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan benar	38	2	5	3.39	.755
Saya selalu menyanggupi tugas yang diberikan oleh perusahaan	38	2	5	3.32	.775
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik	38	2	5	3.42	.793
Saya menghindari untuk mengabaikan pekerjaan saya	38	2	4	3.08	.673
Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	38	2	5	3.50	.923
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 didapat hasil bahwa dari 10 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, terdapat pernyataan dengan rata-rata jawaban responden menjawab tidak setuju yaitu pada pernyataan Y.1 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan” memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 3,05; hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu dan tidak sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya

4. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kevalidan sebuah kuesioner dapat dilihat melalui *Corrected Item-Total Correlation*

pada hasil pengolahan SPSS, apabila nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* tersebut bernilai lebih dari 0,30.

Tabel 4.7. Uji Validitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya merasa nyaman dengan suasana perusahaan	36.37	41.266	.538	.785
Saya merasa aman ketika sedang bekerja	35.42	47.980	.462	.796
Saya merasa nyaman dengan para karyawan yang ada diperusahaan saya	35.89	42.853	.601	.777
Saya berhubungan baik dengan semua karyawan diperusahaan	35.39	48.353	.353	.803
Saya selalu membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya	35.45	45.605	.586	.784
Saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan yang ada diperusahaan	36.00	39.189	.686	.764
Saya selalu peduli dengan para karyawan yang ada diperusahaan	35.71	49.454	.299	.808
Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	35.84	42.839	.614	.776
Fasilitas yang disediakan lengkap serta berfungsi dengan baik	35.39	45.867	.441	.795
Fasilitas yang ada diperusahaan membuat pekerjaan saya lebih mudah	36.39	42.191	.386	.813

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa uji validitas pada pernyataan X1.7 bernilai lebih rendah dari 0,30 yaitu 0,299 yang berarti pernyataan tersebut tidak valid. Pada uji validitas pernyataan yang tidak valid tidak dimasukkan atau dihapus pada pengujian validitas berikutnya.

Tabel 4.8. Uji Validitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya merasa nyaman dengan suasana perusahaan	32.32	37.033	.558	.781
Saya merasa aman ketika sedang bekerja	31.37	44.023	.441	.798

Saya merasa nyaman dengan para karyawan yang ada diperusahaan saya	31.84	38.353	.642	.771
Saya berhubungan baik dengan semua karyawan diperusahaan	31.34	44.555	.319	.808
Saya selalu membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya	31.39	41.759	.566	.785
Saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan yang ada diperusahaan	31.95	35.349	.690	.761
Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	31.79	38.819	.619	.774
Fasilitas yang disediakan lengkap serta berfungsi dengan baik	31.34	42.718	.372	.803
Fasilitas yang ada diperusahaan membuat pekerjaan saya lebih mudah	32.34	37.528	.421	.809

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 dinyatakan bahwa hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel lingkungan kerja ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 10 pernyataan yang di uji, hanya 9 pernyataan yang dinyatakan valid yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.8, X1.9 dan X1.10 karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

Tabel 4.9. Uji Validitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya selalu datang tepat waktu	34.16	37.812	.600	.806
Saya menggunakan waktu yang diberikan perusahaan dengan sebaik mungkin	33.68	43.303	.495	.818
Saya bekerja menggunakan busana yang telah ditetapkan oleh perusahaan	33.71	42.265	.500	.816
Saya selalu bersikap baik diperusahaan	34.05	40.321	.524	.814
Saya bekerja sesuai tujuan perusahaan	33.61	42.245	.552	.813
Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh	33.82	44.208	.294	.836

perusahaan dengan kemampuan yang saya miliki untuk memperoleh hasil yang baik				
Saya selalu berusaha untuk menghindari terjadinya konflik antar sesama karyawan	33.66	40.285	.709	.799
Saya menghindari untuk menunda pekerjaan saya	33.74	41.442	.391	.830
Saya menghindari sesuatu yang dilarang oleh perusahaan	33.55	41.551	.471	.819
Saya bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan	34.00	37.297	.734	.790

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa uji validitas pada pernyataan X2.6 bernilai lebih rendah dari 0,30 yaitu 0,294 yang berarti pernyataan tersebut tidak valid. Pada uji validitas pernyataan yang tidak valid tidak dimasukkan atau dihapus pada pengujian validitas berikutnya.

Tabel 4.10. Uji Validitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya selalu datang tepat waktu	30.42	32.683	.618	.811
Saya menggunakan waktu yang diberikan perusahaan dengan sebaik mungkin	29.95	38.484	.457	.828
Saya bekerja menggunakan busana yang telah ditetapkan oleh perusahaan	29.97	36.837	.524	.821
Saya selalu bersikap baik diperusahaan	30.32	35.465	.510	.823
Saya bekerja sesuai tujuan perusahaan	29.87	36.712	.590	.816
Saya selalu berusaha untuk menghindari terjadinya konflik antar sesama karyawan	29.92	35.480	.689	.806
Saya menghindari untuk menunda pekerjaan saya	30.00	36.486	.378	.841
Saya menghindari sesuatu yang dilarang oleh	29.82	36.154	.493	.825

perusahaan				
Saya bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan	30.26	32.523	.730	.796

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 dinyatakan bahwa hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel disiplin kerja ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 10 pernyataan yang di uji, hanya 9 pernyataan yang dinyatakan valid yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.7, X2.8, X2.9 dan X2.10 karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

Tabel 4.11. Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	30.58	15.980	.251	.756
Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	30.24	13.429	.698	.693
Saya memiliki kemampuan serta pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	30.18	14.154	.547	.716
Saya mampu menghasilkan hasil kerja melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan	30.05	15.024	.448	.731
Saya mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal	30.18	13.560	.708	.693
Saya melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan benar	30.24	16.078	.200	.764
Saya selalu menyanggupi tugas yang diberikan oleh perusahaan	30.32	14.654	.439	.732
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik	30.21	13.144	.711	.689
Saya menghindari untuk mengabaikan pekerjaan saya	30.55	16.470	.172	.765
Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	30.13	16.117	.120	.785

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa uji validitas pada pernyataan Y.1, Y.6, Y.9 dan Y.10 dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* kurang dari 0,30 yaitu 0,251 (Y.1); 0,200 (Y.6); 0,172 (Y.9) dan 0,120 (Y.10). Pada uji validitas pernyataan yang tidak valid tidak dimasukkan atau dihapus pada pengujian validitas berikutnya.

Tabel 4.12. Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	17.21	7.360	.763	.775
Saya memiliki kemampuan serta pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	17.16	8.191	.526	.824
Saya mampu menghasilkan hasil kerja melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan	17.03	9.053	.374	.849
Saya mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal	17.16	7.542	.752	.779
Saya selalu menyanggupi tugas yang diberikan oleh perusahaan	17.29	8.265	.492	.831
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik	17.18	7.181	.764	.773

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dinyatakan bahwa hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel kinerja karyawan ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 10 pernyataan yang di uji, hanya 6 pernyataan yang dinyatakan valid yaitu

Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.7 dan Y.8 karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

b) Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pernyataan dari masa ke masa selalu konsisten atau stabil. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 namun jika nilainya 0,60 – 0,70 masih dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Constant</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Lingkungan Kerja (X_1)	.808	9
Disiplin Kerja (X_2)	.836	9
Kinerja Karyawan (Y)	.864	6

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

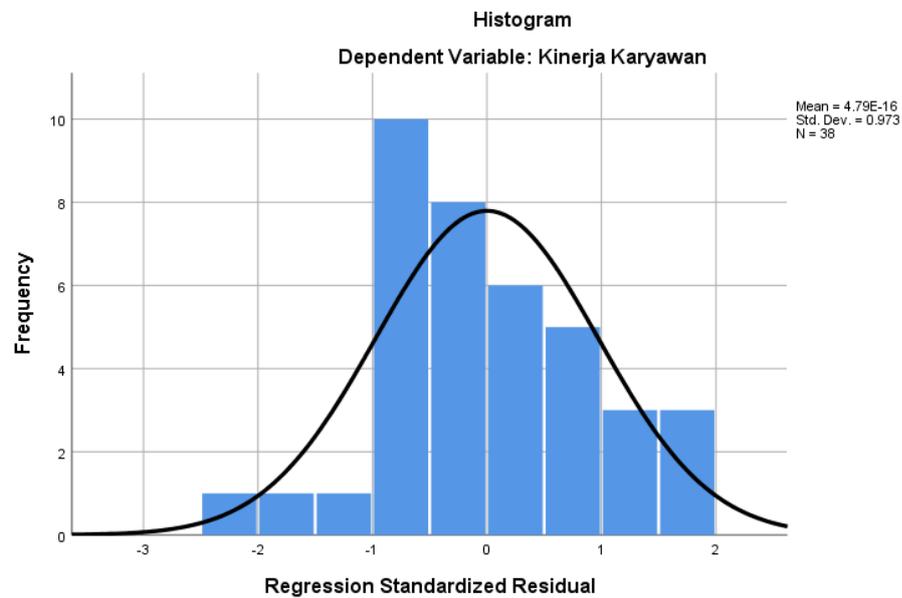
Berdasarkan Tabel 4.13 didapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,808; disiplin kerja sebesar 0,836 dan kinerja karyawan sebesar 0,868. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70.

5. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

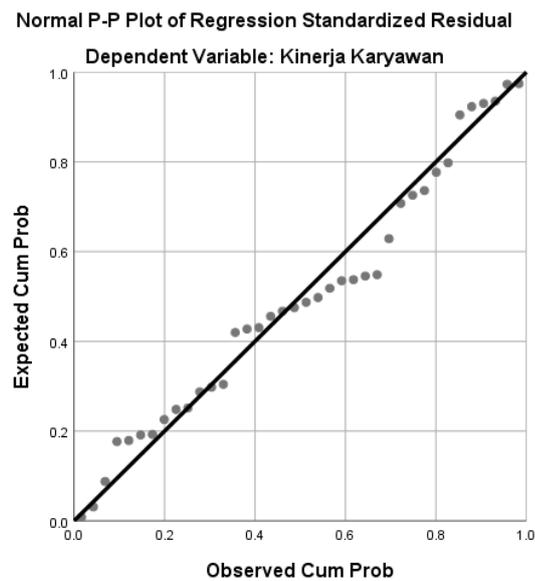
Tujuan dari uji normalitas digunakan dalam penelitian ini yaitu agar model regresi terbebas dari kesalahan prediksi dengan menggunakan histogram dan P-P Plot, Nasution dkk. (2015:45). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Analisa grafik yang dihasilkan dari

pengolahan data SPSS. Adapun grafik hasil pengolahan data dari peneliti ini yaitu:



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 didapat bahwa histogram tersebut membentuk kurva berbentuk lonceng dengan puncak kurva berada tepat di tengah kurva. Syarat histogram uji normalitas yaitu kurva membentuk lonceng dengan puncak kurva berada di tengah. Kesimpulan dari gambar tersebut adalah data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Gambar 4.3. P-P Plot Uji Normalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 didapat bahwa titik data penyebaran data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal. Kesimpulan dari gambar tersebut adalah data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation (VIF)* pada hasil pengolahan SPSS.

Tabel 4.14. Uji Multikolinieritas Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a		
	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja (X_1)	.999	1.001
Disiplin Kerja (X_2)	.999	1.001

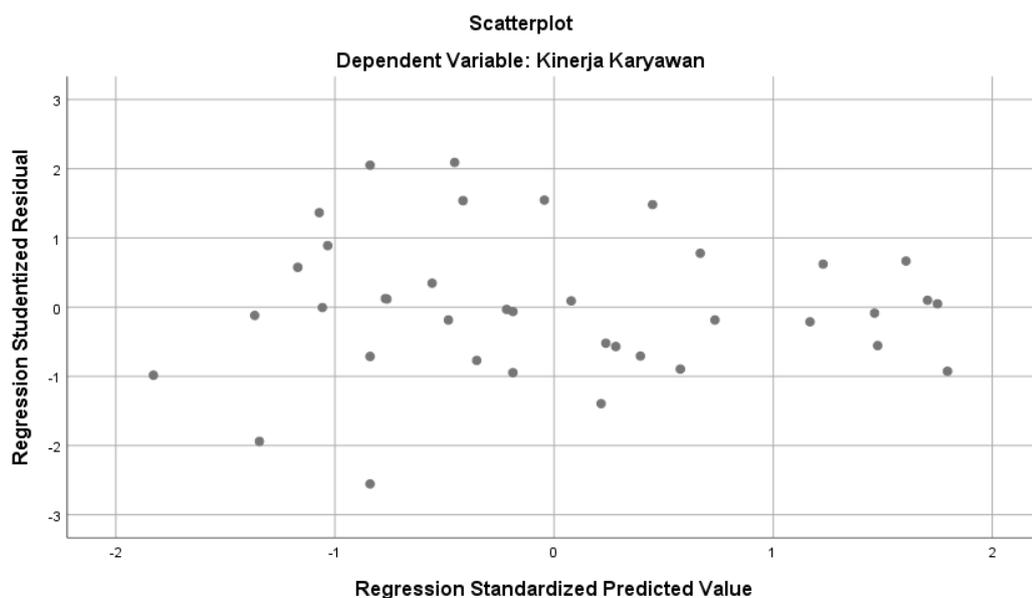
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 didapat bahwa nilai dari *Tolerance Value* variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,999 dan nilai dari

Variance Inflation (VIF) variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 1,001. Kesimpulan dari tabel tersebut adalah seluruh variabel terbebas dari multikolinieritas karena nilai *Tolerance Value* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation* (VIF) dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual dari suatu periode pengamatan ke periode yang lain menggunakan uji grafik *scatterplot* pengolahan SPSS.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola ataupun garis *trend* tertentu yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas atau dengan kata lain

varibael-variabel yang diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan syarat $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05).

Tabel 4.15. Uji t (Parsial) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a			
1	Model	T	Sig.
	(Constant)	1.688	.100
	Lingkungan Kerja	2.065	.046
	Disiplin Kerja	6.164	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai dari t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,065 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046 dan nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 6,164 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai dari t-tabel pada penelitian ini diperoleh dengan cara menentukan nilai *Deegree of freedom* (Df) yaitu $Df = n - k$; ($Df = 38 - 3$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Nilai t-tabel sesuai dengan Df pada lampiran adalah sebesar 1,688. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 38 responden dan jumlah variabel yang ada sebanyak 3 variabel. Kesimpulan yang didapat dari tabel tersebut adalah lingkungan kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji F

Uji F (Anova) pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang ada dengan melihat nilai F-hitung hasil pengolahan SPSS dan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 4.16. Uji F (Anova) Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.258	2	111.129	20.819	.000 ^b
	Residual	186.821	35	5.338		
	Total	409.079	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 didapat bahwa nilai F-hitung sebesar 20,819 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sementara nilai dari F-tabel pada penelitian ini diperoleh dari Df-1 dan Df-2 dimana rumus Df-1 yaitu $k-1$ dan Df-2 yaitu $n - k$. Pada penelitian ini nilai Df-1 yaitu $3 - 1 = 2$ dan Df-2 yaitu $38-3$ yaitu 35; nilai dari F-tabel pada penelitian ini yaitu 3,27 (Pada lampiran F- tabel). Kesimpulan yang didapat dari tabel tersebut yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan melihat persamaan pada tabel *Unstandardized Coefficients* hasil pengolahan SPSS.

Tabel 4.17 Unstandardized Coefficients

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,710	2,790
	Lingkungan Kerja	.112	.054
	Disiplin Kerja	.352	.057

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 4,710 + 0,112X_1 + 0,352X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai dari kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,710.
- 2) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,112 atau sebesar 11,2%.
- 3) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,352 atau sebesar 35,2%.

7. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai *Adjusted R Square* pada tabel hasil pengolahan SPSS.

Tabel 4.18. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.517	2.310
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,517 yang berarti variabel independent dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 51,7% sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, Seperti kepribadian, kepemimpinan, semangat kerja, dan budaya organisasi. Koefisien determinasi sebesar 51,7% juga mendukung teori Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan, baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

B. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

Hasil statistik pengolahan SPSS pada uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai t-hitung variabel lingkungan kerja jauh lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,065 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,046 dengan nilai dari t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,688 (pada lampiran t-tabel).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Alam Kalibiru” mendapatkan hasil berupa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien betha sebesar 0,247 dan $P < 0,001$.

Kesimpulan yang didapat berdasarkan kedua penjelasan tersebut adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa atau dengan kata lain tolak H_0 terima H_1 .

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu “Lingkungan kerja pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih belum mendukung dari segi fasilitas dan juga hubungan kerja antara beberapa karyawan ada yang kurang baik, serta banyaknya beban pekerjaan yang membuat para karyawan merangkap pekerjaan lainnya.” sehingga bagaimana lingkungan kerja dapat

mempengaruhi kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

Hasil statistik pengolahan SPSS pada uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai t-hitung variabel disiplin kerja jauh lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 6,164 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dengan nilai dari t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,688 (pada lampiran t-tabel).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Medan” mendapatkan hasil berupa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai betha sebesar 0,307 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Kesimpulan yang didapat berdasarkan kedua penjelasan tersebut adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa atau dengan kata lain tolak H_0 terima H_1 .

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada poin 2 identifikasi masalah yaitu “Disiplin kerja pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih belum maksimal ada saja karyawan yang mengabaikan peraturan perusahaan sehingga tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang.” sehingga bagaimana disiplin kerja dapat

mempengaruhi kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

Hasil statistik pengolahan SPSS pada uji F (simultan) menunjukkan hasil nilai F-hitung jauh lebih besar dari F-tabel yaitu sebesar 20,819 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sementara itu nilai dari F-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 3,27 (pada lampiran F-tabel).

Kesimpulan yang didapat berdasarkan penjelasan tersebut adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa atau dengan kata lain tolak H_0 terima H_1 .

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada poin 3 identifikasi masalah yaitu “Kinerja yang dihasilkan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Morawa juga belum maksimal karena terdapat masalah yaitu mengenai Lingkungan Kerja dan juga Disiplin kerja pada perusahaan tersebut.” Sehingga bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa dengan nilai t-hitung sebesar 2,065 dan tingkat signifikansi sebesar 0,046.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa dengan nilai t-hitung sebesar 6,164 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTP Nusantara II Tanjung Morawa dengan nilai F-hitung sebesar 20,819 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

B. Saran

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Bagi pihak instansi agar menambah fasilitas penunjang kerja yang mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan serta selalu melakukan perawatan pada lingkungan dan fasilitas kerja yang telah ada agar karyawan dapat nyaman saat bekerja.

2. Bagi pihak instansi agar membuat peraturan yang tegas atau memberi sanksi terhadap pelanggaran peraturan tentang ketepatan datang bekerja sehingga menimbulkan efek jera bagi karyawan yang melanggarnya. Bagi pihak karyawan agar meninggikan kesadaran diri serta menyesuaikan waktu berangkat kerja agar meminimalisir terjadinya keterlambatan.
3. Bagi peneliti berikutnya agar menambah variasi seperti penambahan variabel maupun perubahan metode analisis agar terjadi variasi terhadap penelitian sejenis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Konsep & Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Benardin, H. John and Russel. (2010). *Human Resource Mangement*. Cetakan Kesepuluh. New York: Megraw-Hill.
- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Edison, Anwar, dan Komaryah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Fahmi, I (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah, (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Heny Sidanti. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal Jibeka*, Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44-53. STIE Dharma Iswara Madiun.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosadakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.

- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan cetakan keduabelas*. Bandung: PT. Remaja Rosadakrya.
- Manullang dan Pakpahan. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung: Penerbit Cita Pustaka Media.
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indah.
- Rivai, H. Viethzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). Examining brand affect mediation roles: trends and implications for tablet PCs market. *International Journal of Trade and Global Markets*, 13(2), 144-160.
- Rivai, H. Viethzal (2015). Cetakan ke-7. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rima Dwining Tyas, dan Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Rusiadi DKK. (2013). *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.
- Rusiadi, et. al. (2017). *Metode Penelitian*. Medan: USU press.
- Rusiadi, N. Subianto dan R. Hidayat. (2015). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU press.
- Sedarmayanti. (2010). *Pengembangan Kepribadia Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Singodimenjo dan Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing service).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Tongo, Yubersius (2014) *Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Datesemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*.