

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

AJI ISWARA NASUTION
1305160908

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AJI ISWARA NASUTION, NPM 1305160908, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui disiplin kerja memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 33 responden yang merupakan karyawan dari PT. Langkat Nusantara Kepong.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi dan melakukan uji moderating.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,665) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (3,600) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan tidak terdapat pengaruh disiplin kerja memoderasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (-0,794) < t_{tabel} (-1,69)$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,434 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh disiplin kerja atau dengan kata lain, variabel disiplin kerja adalah bukan variabel moderator pada PT. Langkat Nusantara Kepong

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Chairil Azhar Nasution dan Ibunda Siti Murni Daulay yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Langkat Nusantara Kepong beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017
Penulis

AJI ISWARA NASUTION
1305160908

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 8 |
| A. Uraian Teori | 8 |
| 1. Kinerja | 8 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 8 |
| b. Manfaat dan Tujuan Kinerja | 9 |
| c. Faktor Mempengaruhi Kinerja..... | 11 |
| d. Jenis Kinerja..... | 13 |
| e. Indikator Kinerja | 13 |
| 2. Lingkungan Kerja | 14 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja | 14 |
| b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | 15 |
| c. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 17 |

| | |
|--|-----------|
| d. Indikator Lingkungan Kerja..... | 24 |
| 3. Disiplin Kerja..... | 25 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja..... | 25 |
| b. Manfaat Disiplin Kerja..... | 26 |
| c. Tujuan Disiplin Kerja..... | 27 |
| d. Pendekatan Disiplin Kerja..... | 28 |
| e. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja | 29 |
| f. Indikator Disiplin Kerja | 32 |
| B. Kerangka Konseptual | 33 |
| C. Hipotesis | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Pendekatan Penelitian | 38 |
| B. Definisi Variabel Penelitian | 38 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 40 |
| D. Populasi dan Sampel | 40 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 41 |
| F. Teknik Analisis Data | 46 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 53 |
| A. Hasil Penelitian | 53 |
| 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data | 53 |
| 2. Karakteristik Responden | 54 |
| 3. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 55 |
| 4. Uji Asumsi Klasik..... | 62 |
| 5. Analisis Regresi Linear Berganda | 65 |

| | |
|---|-----------|
| 6. Pengujian Hipotesis | 66 |
| B. Pembahasan..... | 71 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 74 |
| A. Kesimpulan | 74 |
| B. Saran..... | 75 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel III.1 Waktu Penelitian | 40 |
| Tabel III.2 Skala Likert | 42 |
| Tabel III.3 Validitas Lingkungan Kerja | 43 |
| Tabel III.4 Validitas Disiplin Kerja | 44 |
| Tabel III.5 Validitas Kinerja Karyawan..... | 44 |
| Tabel III.6 Reliabilitas Instrumen | 45 |
| Tabel III.7 Koefisien Korelasi | 46 |
| Tabel IV.1 Skala Likert..... | 53 |
| Tabel IV.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin..... | 54 |
| Tabel IV.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia | 54 |
| Tabel IV.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan | 55 |
| Tabel IV.5 Skor Angket Lingkungan Kerja..... | 56 |
| Tabel IV.6 Skor Angket Disiplin Kerja | 58 |
| Tabel IV.7 Skor Angket Kinerja Karyawan..... | 60 |
| Tabel IV.8 Uji Multikolinieritas | 63 |
| Tabel IV.9 Uji Regresi Linear Berganda | 65 |
| Tabel IV.10 Uji t | 67 |
| Tabel IV.11 Uji F..... | 68 |
| Tabel IV.12 Koefisien Determinasi | 69 |
| Tabel IV.13 Koefisien Korelasi | 69 |
| Tabel IV.14 Hasil Uji-t Moderasi | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar II.1 Kerangka Konseptual | 34 |
| Gambar II.2 Kerangka Konseptual | 35 |
| Gambar II.3 Kerangka Konseptual | 37 |
| Gambar IV.1 P-Plot..... | 62 |
| Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas | 64 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik

pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2012 hal. 15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011 hal. 21).

Menurut Hertanto (2011 hal. 6) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun

tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008).

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2008), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai 2011 hal. 221).

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011 hal. 443).

PT. Langkat Nusantara Kepong merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri dengan pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar untuk menghasilkan minyak sawit, inti sawit. Hasil produksi ini kemudian dijual dipasaran dalam negeri.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Langkat Nusantara Kepong adalah dimana kinerja karyawan yang kurang maksimal, terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, selain itu juga masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja karyawan, selain itu masih ada beberapa karyawan perusahaan yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur perusahaan, dan jumlah jam kerja dari beberapa karyawan belum dipenuhi yang disebabkan karena karyawan yang tidak hadir dan pulang lebih awal yang berakibat dengan kinerja yang tidak maksimal.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Peneliti Salma Fatimah Az Zahra (2016) membuktikan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting lingkungan kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Langkat Nusantara Kepong”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja karyawan.
2. Masih ada beberapa karyawan perusahaan yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur perusahaan, selain itu jumlah jam kerja dari beberapa karyawan belum dipenuhi yang disebabkan karena karyawan yang tidak hadir dan pulang lebih awal yang berakibat dengan kinerja yang tidak maksimal.
3. Masih ada pegawai yang tidak bekerja dengan optimal terbukti dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini hanya membahas tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti melakukan perumusan permasalahan sebagai berikut :

- a) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong?
- b) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong?
- c) Apakah disiplin kerja memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

- c) Untuk mengetahui disiplin kerja memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Secara teoritis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

- b) Secara praktis,

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja, dan disiplin kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

- c) Secara Akademis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Simamora (2008 hal.34) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Waridin (2007 hal. 67) menyatakan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur

karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya.

Menurut Pabundu (2010 hal.121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Yuwono (2008 hal. 29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut

Sedangkan menurut Handoko (2009 hal. 113) manfaat kinerja sumber daya manusia, adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2011hal. 115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

1. Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.

2. Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
3. Kemungkinan penempatan karyawan agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
4. Kemungkinan dalam peninjauan kembali atas gaji serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mahmudi (2010 hal. 20) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional).

Menurut Nawawi (2008 hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi yang berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3) Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2008 hal. 82) yang menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka (individual)
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

d. Jenis Kinerja

Kinerja merupakan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan ataupun kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Moeheriono (2012 hal. 121) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu kinerja operasional (*operation performance*), kinerja administratif (*administrative performance*) dan kinerja strategik (*strategic performance*).

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008 hal. 136) didalam organisasi dikenal 3 jenis kinerja yaitu : kinerja administrasi (*operation performance*), kinerja operasi (*operation performance*), kinerja strategi (*strategic performance*)

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ada didalam suatu perusahaan dapat dibagi dengan kerjanya masing-masing dengan bidang keahlian yang telah ditentukan.

e. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2012 hal. 67) yang menyatakan bahwa indikator-indikator dalam menilai kinerja , yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif

Selanjutnya menurut Purnomo (2008 hal. 3) yang menyatakan indikator kinerja adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Surya Dharma (2012 hal. 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah: konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu dan berorientasikan kerja kelompok.

Sedangkan menurut Gomes (2008 hal. 95) terdapat 8 indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, *Quality of work* : kualitas kerja kesesuaian dan kesiapannya, *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain, *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat waktu, *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator menilai kinerja dari berbagai aspek mulai dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran kinerja organisasi yang lebih akurat.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan

proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat di mana para karyawan nya bekerja.

Menurut Nitisemito (2008 hal. 39) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Saydam (2007 hal. 226) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 26) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 26) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Nitisemo (2008 hal. 171-173). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Sedarmayanti, 2011 hal.21)

Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011 hal. 28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan. Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik/neon. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya. Sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

Selain cahaya matahari, sumber penerangan lainnya ialah lampu neon. Lampu neon merupakan sumber pencahayaan untuk penerangan di malam hari dan terutama untuk ruang kerja yang gelap dan tidak terkena sinar matahari. Teknik pencahayaan dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu :

a. Pencahayaan Langsung (*direct lighting*)

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas menimbulkan kelelahan pada mata. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

b. Pencahayaan Setengah Langsung (*semi direct lighting*)

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi, kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pekerja. Sehingga, hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung

c. Pencahayaan Setengah Tidak Langsung (*semi indirect lighting*)

Pencahayaan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung, karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam bila dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

d. Pencahayaan Tidak Langsung (*indirect lighting*)

Cahaya ini dari sumbernya memancar ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang terbaik.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur atas suhu badan yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha

untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di

sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan suatu penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Jika kondisi di dalam ruang kantor yang kemungkinannya penuh dengan karyawan, sangatlah perlu diperhatikan mengenai pertukaran udara yang baik dan menggunakan alat pendingin (AC). Karena dengan sirkulasi udara yang baik akan memberikan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya apabila sirkulasi udara tidak baik akan menimbulkan suasana ruang yang pengap, yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya minat kerja dan motivasi karyawan akan menurun. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2007 hal. 145) adalah:

- a) Produktivitas yang lebih tinggi.
- b) Mutu pekerjaan yang lebih baik.
- c) Kesenangan dan kesehatan karyawan bertambah baik.
- d) Kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan.
- b) Intensitas kebisingan, biasanya diukur dalam satuan desibel (dB) yang menunjukkan besarnya arus energi per satuan luas.
- c) Frekuensi kebisingan, yang menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran per detik (Hz).
- d) Dalam jangka panjang tingkat kebisingan yang mengganggu dapat merusak pendengaran, menyebabkan terjadi kesalahan dalam komunikasi.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat

menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi berkaitan dengan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan juga dapat merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Menurut Nitisemito (2008 hal. 194) “Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja.”

d. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011 hal. 26), diantaranya :

1) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan.

2) Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3) Kebisingan

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

4) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan.

5) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008 hal. 159) 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.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan

rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 115) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2012, hal.129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Menurut Rivai (2011 hal. 221) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang dimiliki oleh karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009 hal. 86) manfaat disiplin kerja adalah:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan..

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Siswanto (2007 hal. 142) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain:

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2012 hal. 78) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan :

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e) Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

e. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Menurut Hasibuan (2012 hal. 124) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan

pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009 hal.89) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan,

f. Indikator Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Soerjono (2010 hal. 67) adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu :

- 1) Ketepatan waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

- 3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

- 5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

Menurut Rivai (2011 hal.444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas

B. Kerangka Konseptual

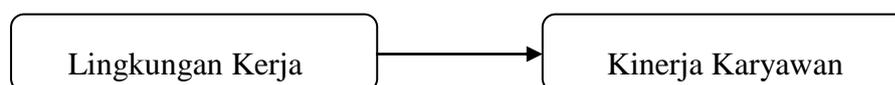
Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2013 hal.89), kerangka konseptual merupakan suatu sintesa yang membahas mengenai hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. (Sedarmayanti, 2011 hal. 28). Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

H1 : Semakin Baik Lingkungan kerja dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.



Gambar II.1

2. Pengaruh Disiplin terhadap dengan Kinerja Karyawan

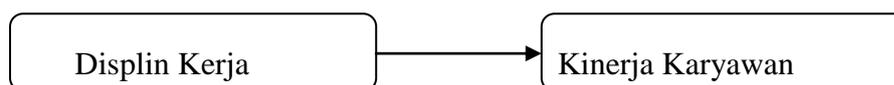
Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat

pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011 hal. 9).

Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika karyawan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

H2 : Semakin Tinggi Disiplin Kerja Karyawan maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.



Gambar II.2

3. Disiplin Sebagai Penghubung Antara Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

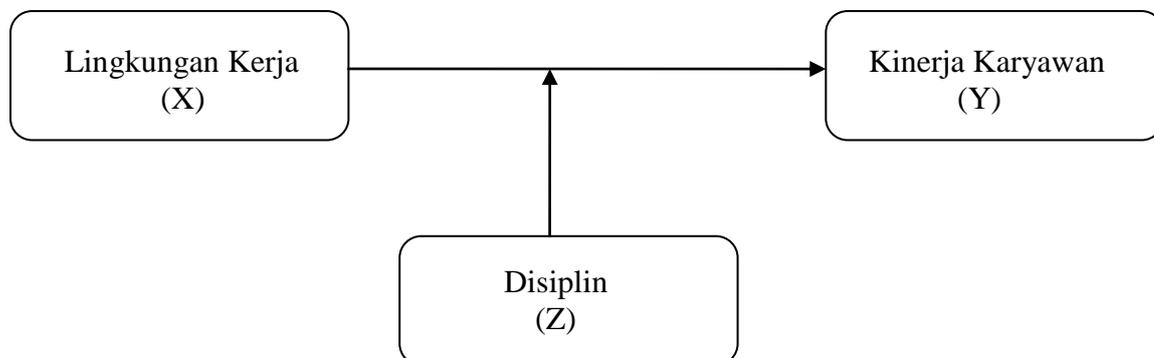
Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Wirawan (2009 hal.5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Menurut Siagian (2010 hal 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih

memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar II.3 berikut ini



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (sugiyono, 2013 hal.93). Adapun hipotesis atau jawaban sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong
3. Disiplin memoderasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Pendekatan kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya hanya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. (Azuar Zuliandi dan Irfan 2013, hal. 12-13).

Selain itu, makna dari penelitian kuantitatif adalah mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, waktu relatif cepat, peneliti tidak terlibat langsung dalam pengumpulan data, tahapannya linear.

Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Sugiyono (2013, hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

B. Definisi Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian. Dan penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

a. Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.. Adapun indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

| Indikator-Indikator | Pertanyaan |
|--------------------------------|-------------------|
| Pencahayaannya di ruang kerja | 1,2 |
| Sirkulasi udara di ruang kerja | 3,4 |
| Kebisingan | 5,6 |
| Penggunaan warna | 7,8 |
| Kelembaban udara | 9,10 |
| Fasilitas | 11,12 |

Sumber : Sedarmayanti (2011 hal. 26)

b. Variabel Moderating Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang mengukur disiplin kerja adalah:

| Indikator-Indikator | Pertanyaan |
|--|-------------------|
| Ketepatan waktu | 1,2 |
| Menggunakan peralatan kantor dengan baik | 3,4 |
| Tanggung jawab yang tinggi | 5,6 |
| Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan | 7,8 |
| Ketaatan terhadap aturan kantor | 9,10 |

Sumber : Soerjono (2010 hal. 67)

c. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika.. Adapun indikator untuk mengukur variabel kinerja adalah sebagai berikut :

| Indikator-Indikator | Pertanyaan |
|---------------------|------------|
| Kualitas Kerja | 1,2 |
| Kuantitas Kerja | 3,4 |
| Tanggung Jawab | 5,6 |
| Kerja Sama | 7,8 |
| Inisiatif | 9,10 |

Sumber : Mangkunegara (2012 hal. 67)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Langkat Nusantara Kepong, yang beralamat di jalan Medan Tanjung Morawa Km. 16,5

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan November 2017

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Jun 2017 | | | | Jul 2017 | | | | Agus 2017 | | | | Sept 2017 | | | | Okt 2017 | | | | Nov 2017 | | | |
|----|---------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pra Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas

dan ciri-ciri tersebut, maka populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Ghozali, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong yang berjumlah 33 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2010 hal. 131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Sampel dari penelitian ini yaitu PT. Langkat Nusantara Kepong yang berjumlah 33 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Observasi/Pengamatan

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. (Sugiyono, 2013 hal.203). Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan yang terjadi dari berbagai permasalahan yang ada di pada perusahaan

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan objek penelitian yaitu PT. Langkat Nusantara Kepong dengan menggunakan skala likert (*likert scake*). Menurut Sugiono (2013 hal.132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. Tabel III-2 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III-2
Skala Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|-------------------------------|--------------|
| • Sangat Setuju/Tepat | 5 |
| • Setuju /Tepat | 4 |
| • Kurang Setuju /Tepat | 3 |
| • Tidak Setuju /Tepat | 2 |
| • Sangat Tidak Setuju / Tepat | 1 |

3. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2010 hal. 168). Suatu

instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| No Pertanyaan | Koefisien Korelasi | $r \text{ table}$ | Status |
|---------------|--------------------|-------------------|--------|
| 1. | 0,612 | 0,344 | Valid |
| 2. | 0,650 | 0,344 | Valid |
| 3. | 0,671 | 0,344 | Valid |
| 4. | 0,704 | 0,344 | Valid |
| 5. | 0,626 | 0,344 | Valid |
| 6 | 0,602 | 0,344 | Valid |
| 7 | 0,606 | 0,344 | Valid |
| 8 | 0,689 | 0,344 | Valid |
| 9 | 0,573 | 0,344 | Valid |
| 10 | 0,640 | 0,344 | Valid |
| 11 | 0,653 | 0,344 | Valid |
| 12 | 0,631 | 0,344 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

| No Pertanyaan | Koefisien Korelasi | r_{table} | Status |
|---------------|--------------------|-------------|--------|
| 1. | 0,584 | 0,344 | Valid |
| 2. | 0,588 | 0,344 | Valid |
| 3. | 0,619 | 0,344 | Valid |
| 4. | 0,625 | 0,344 | Valid |
| 5. | 0,647 | 0,344 | Valid |
| 6 | 0,582 | 0,344 | Valid |
| 7 | 0,655 | 0,344 | Valid |
| 8 | 0,594 | 0,344 | Valid |
| 9 | 0,599 | 0,344 | Valid |
| 10 | 0,587 | 0,344 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

| No Pertanyaan | Koefisien Korelasi | r_{table} | Status |
|---------------|--------------------|-------------|--------|
| 1. | 0,594 | 0,344 | Valid |
| 2. | 0,644 | 0,344 | Valid |
| 3. | 0,662 | 0,344 | Valid |
| 4. | 0,653 | 0,344 | Valid |
| 5. | 0,631 | 0,344 | Valid |
| 6 | 0,580 | 0,344 | Valid |
| 7 | 0,584 | 0,344 | Valid |
| 8 | 0,603 | 0,344 | Valid |
| 9 | 0,633 | 0,344 | Valid |
| 10 | 0,640 | 0,344 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (lingkungan kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2010 hal. 178). Reliabilitas

menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali,2009).

Setelah data yang diuji valid, maka selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dimana untuk reliable yang dapat dikatakan cukup baik apabila hasil Alpha $\geq 0,6$, hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel III.6
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach Alpha | Status |
|----------------------|----------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X) | 0,867 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (Z) | 0,809 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,824 | Reliabel |

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument konsumen tentang lingkungan kerja (Variabel X) sebesar 0,867(reliabel), Instrument disiplin kerja (variabel Z) sebesar 0,809 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,824 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1. Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel III.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan

secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2Z + e$$

Dimana :

| | |
|------------|-----------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| X_1 | = Lingkungan Kerja |
| Z | = Displin Kerja |
| b_1, b_2 | = Koefisien regresi |
| e | = Variabel pengganggu |

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009) :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut : 1. Jika t hitung $>$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Jika t hitung $<$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika F hitung $>$ F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada

variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = N - k$, dimana $N =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel.

5. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu lingkungan kerja (X_1) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), dengan variabel penghubung dengan menggunakan disiplin kerja (Z). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009).

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Selain itu juga untuk mengukur besar proposi (Persentase) dari jumlah ragam Y yang di

terangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelasan X terhadap ragam variabel respon Y.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y.

6. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu:

H₃: Disiplin kerja memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan variabel pemoderasi (*Moderating Regression Analysis*). Analisis MRA ini selain untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas juga untuk melihat apakah dengan diperhatikannya variabel moderasi dalam model, dapat meningkatkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau malah sebaliknya.

Analisis moderat digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X dikalikan dengan variabel Z, serta taksiran perubahan variabel Z untuk setiap satuan perubahan variabel X yang dikalikan dengan Z.

Persamaan yang digunakan adalah :

$$Y : \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Y : \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + e$$

$$Y : \alpha + \beta_1 X + \beta_3 XZ + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

| | |
|------------|--|
| b_1, b_2 | = Koefisien regresi |
| X | = Lingkungan Kerja |
| Z | = Disiplin Kerja |
| XZ | = Interaksi antara lingkungan kerja dan disiplin |
| e | = Variabel pengganggu |

Kriteria penerimaan hipotesis adalah :

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti disiplin kerja tidak memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, berarti disiplin kerja memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel (X), 10 pertanyaan untuk variabel (Y), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Z) dimana yang menjadi variabel X, adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 33 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|-----------------------|-------|
| - Sangat Setuju | 5 |
| - Setuju | 4 |
| - Kurang Setuju | 3 |
| - Tidak setuju | 2 |
| - Sangat Tidak setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel lingkungan kerja (X), variabel kinerja karyawan (Y), maupun variabel disiplin kerja (Z).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|----------|----------------|
| 1 | Pria | 21 orang | 63,6% |
| 2 | Wanita | 12 orang | 36,4% |
| | Jumlah | 33 orang | 100% |

Sumber : PT. Langkat Nusantara Kepong

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 21 orang pria (63,6%) dan wanita sebanyak 12 orang (36,4%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita, karena pria lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|----|------------------|----------|----------------|
| 1 | < 25 tahun | 4 orang | 12,1 % |
| 2 | 26 – 35 tahun | 16 orang | 48,5 % |
| 3 | 36 – 45 tahun | 10 orang | 30,3 % |
| 4 | Di atas 46 tahun | 3 orang | 9,1 % |
| | Jumlah | 33 orang | 100 % |

Sumber : PT. Langkat Nusantara Kepong

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 16 orang (48,5%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 46

tahun sebanyak 3 orang (9,1%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|------------|----------|----------------|
| 1 | SMP | - | - |
| 2 | SMA | 13 orang | 39,4 % |
| 3 | Strata - 1 | 16 orang | 48,5 % |
| 4 | Strata - 2 | 4 orang | 12,1 % |
| | Jumlah | 33 orang | 100% |

Sumber : PT. Langkat Nusantara Kepong

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Langkat Nusantara Kepong dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 16 orang (48,5%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 4 orang (12,1%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Disiplin (Z). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X)

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|--------|--------------------|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 19 | 57,6 | 14 | 42,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 2 | 17 | 51,5 | 15 | 45,5 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 3 | 18 | 54,5 | 14 | 42,4 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 4 | 14 | 42,4 | 17 | 51,5 | 2 | 6,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 5 | 13 | 39,4 | 19 | 57,6 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 6 | 15 | 45,5 | 17 | 51,5 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 7 | 11 | 33,3 | 21 | 63,6 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 8 | 17 | 51,5 | 15 | 45,5 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 9 | 13 | 39,4 | 17 | 51,5 | 3 | 9,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 10 | 20 | 60,1 | 12 | 36,4 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 11 | 14 | 42,4 | 18 | 54,5 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 12 | 21 | 63,6 | 12 | 36,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pencahayaan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai penyilauan cahaya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai sirkulasi udara di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai ventilasi udara di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai jauh dari kebisingan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,6%

6. Dari jawaban keenam mengenai berkonsentrasii dengan baik karena jauh dari kebisingan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai ruangan kerja saya terdekorasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai keikutsertaan menata ruangan kerja agar tertata rapi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai temperatur di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kelembaban di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,1%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai pengharum ruangan terdapat di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,5%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai Keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,6%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|---|----|---|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 12 | 36,4 | 21 | 63,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 2 | 15 | 45,5 | 17 | 51,5 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 3 | 13 | 39,4 | 20 | 60,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 4 | 12 | 36,4 | 21 | 63,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 5 | 10 | 30,3 | 23 | 69,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 6 | 10 | 30,3 | 23 | 69,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 7 | 15 | 45,5 | 18 | 54,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 8 | 13 | 39,4 | 19 | 57,6 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 9 | 13 | 39,4 | 20 | 60,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 10 | 16 | 48,5 | 16 | 48,5 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai terpenuhinya terlambat ke tempat kerja akan merugikan diri sendiri, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,6%
5. Dari jawaban kelima mengenai bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 69,7%

6. Dari jawaban keenam mengenai melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 69,7%
7. Dari jawaban ketujuh pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa disiplin kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Hal ini didasarkan bahwa perusahaan PT. Langkat Nusantara Kepong karyawan mampu dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini juga dapat berdampak dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|---|----|---|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 17 | 51,5 | 16 | 48,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 2 | 20 | 60,1 | 13 | 39,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 3 | 10 | 30,3 | 23 | 69,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 4 | 17 | 51,5 | 16 | 48,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 5 | 15 | 45,5 | 18 | 54,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 6 | 8 | 24,2 | 24 | 72,7 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 7 | 20 | 60,1 | 13 | 39,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 8 | 13 | 39,4 | 19 | 57,6 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 9 | 17 | 51,5 | 16 | 48,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| 10 | 11 | 33,3 | 21 | 63,6 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai mengerjakan kuantitas kerja saya sudah sesuai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 69,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,5%

6. Dari jawaban keenam mengenai selalu bekerja dengan sungguh-sungguh, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 72,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,1%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,6%

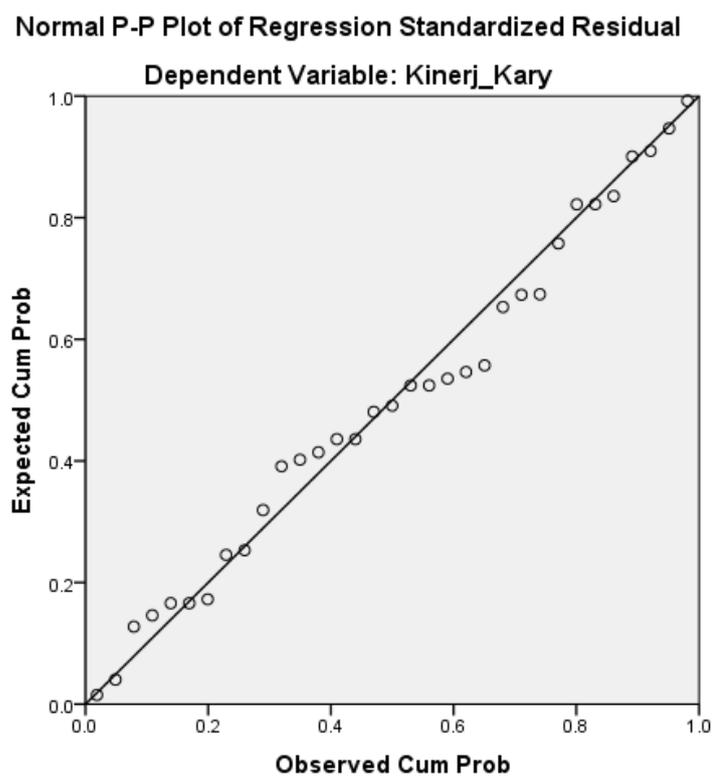
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Hal ini didasarkan bahwa karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar IV.1
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.1 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika α hitung $< \alpha$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika α hitung $> \alpha$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 5.061 | 3.787 | | 1.336 | .191 | | |
| Lingk_Ker | .291 | .109 | .395 | 2.665 | .012 | .323 | 3.093 |
| Disipl_Kerj | .543 | .151 | .533 | 3.600 | .001 | .323 | 3.093 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

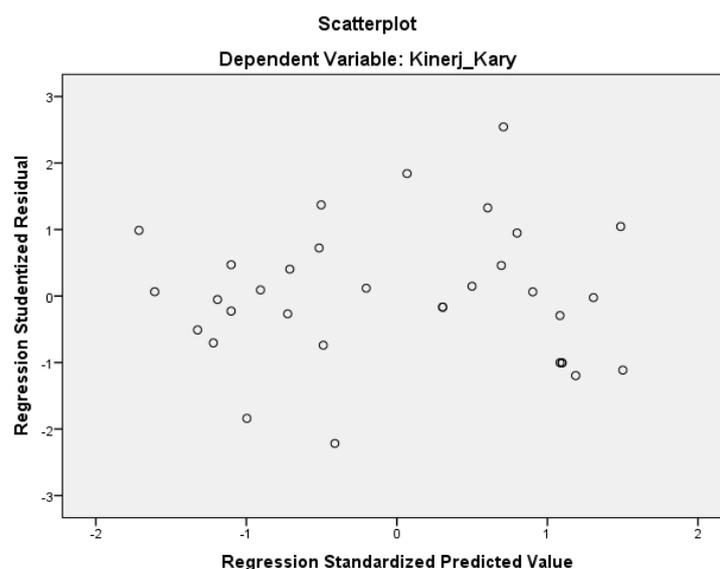
Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,323 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,093 lebih kecil dari 10.
2. Displin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,323 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,093 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.2 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut ini:

Tabel IV.9
Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.061 | 3.787 | | 1.336 | .191 |
| Lingk_Ker | .291 | .109 | .395 | 2.665 | .012 |
| Disipl_Kerj | .543 | .151 | .533 | 3.600 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,061 + 0,291 X + 0,543 Z + e$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,949 apabila variabel lingkungan kerja (X), disiplin kerja (Z) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 5,061.

- b. Nilai koefisien lingkungan kerja (X) sebesar 0,291 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,291.
- c. Nilai koefisien disiplin kerja (Z) sebesar 0, 543 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0, 543

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (x dan Z) memiliki koefisien yang positif, yang artinya variabel X dan Z memiliki pengaruh yang searah terhadap variabel Y.

6. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.061 | 3.787 | | 1.336 | .191 | | |
| | Lingk_Ker | .291 | .109 | .395 | 2.665 | .012 | .323 | 3.093 |
| | Disipl_Kerj | .543 | .151 | .533 | 3.600 | .001 | .323 | 3.093 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel IV.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,665 dengan nilai signifikan 0,012 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,69 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (2,665) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Disiplin Kerja (Z) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,600 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,69 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (3,600) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 248.618 | 2 | 124.309 | 55.445 | .000 ^b |
| | Residual | 67.261 | 30 | 2.242 | | |
| | Total | 315.879 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Disipl_Kerj, Lingk_Ker
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel IV.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55,445 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,28, maka diperoleh F_{hitung} (77,981) $>$ F_{tabel} (3,28) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X), disiplin kerja (Z) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan suatu angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .887 ^a | .787 | .773 | 1.49734 | 2.104 |

a. Predictors: (Constant), Disipl_Kerj, Lingk_Ker

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,787 atau 78,7% yang berarti bahwa hubungan antara antara kinerja karyawan (Y) dengan lingkungan kerja (X), dan disiplin kerja (Z) sebagai variabel moderating adalah kuat, sedangkan sisanya 21,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.12 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (Z) sebagai variabel moderating secara bersama-sama menunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,787 atau 78,7% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel IV.13
Interprestasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |

Sumber: Riduwan 2013 hal. 221

7. Moderasi (X, Z, X*Z) (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji – t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -45.541 | 63.857 | | -.713 | .481 |
| | Lingk_Kerj | 1.240 | 1.200 | 1.683 | 1.033 | .310 |
| | Diispl_Kejr | 1.712 | 1.480 | 1.682 | 1.156 | .257 |
| | Moderating | -.022 | .027 | -2.327 | -.794 | .434 |

a. Dependent Variable: Kiner

8. Disiplin Kerja Memoderasi Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.14 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh t_{hitung} sebesar -0,794 dengan nilai signifikan 0,434 sedangkan t_{tabel} sebesar -1,69 dengan nilai signifikan 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (Z) memoderasi lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar $t_{hitung} (-0,794) < t_{tabel} (-1,69)$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,434 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh disiplin kerja atau dengan kata lain, variabel disiplin kerja adalah bukan variabel moderator variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y) pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja) dan variabel moderat (Disiplin Kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong

Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,665) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin baik (lingkungan kerja) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. (Sedarmayanti, 2011 hal. 28). Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,600) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (disiplin kerja) yang diberikan maka akan tinggi tingkat (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011 hal. 9).

Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika karyawan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

3. Disiplin Kerja Memoderasi antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (Z) memoderasi lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh

t_{hitung} sebesar $t_{hitung} (-0,794) < t_{tabel} (-1,69)$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,434 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh disiplin kerja atau dengan kata lain, variabel disiplin kerja adalah bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y) pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Responden pada penelitian ini berjumlah 33 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,665) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (3,600) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.
3. Disiplin Kerja belum mampu dalam memoderasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (-0,794) < t_{tabel} (-1,69)$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,434 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak

dimoderasi oleh disiplin kerja atau dengan kata lain, variabel disiplin kerja adalah bukan variabel moderator pada PT. Langkat Nusantara Kepong

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut dapat pula disampaikan beberapa saran diantaranya :

1. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
2. Sebaiknya perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai guna untuk dapat memaksimalkan kinerja dari para karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ari Cahyo Suminar. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Azuar Juliandi dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Citapustaka Media Perintis
- Cardoso Gomes, Faustino. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempat*. Jakarta: Andi Offset.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hertanto, Eko. (2011). *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Putera Dharma Industry Pulugadung Jakarta Timur)*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Yogyakarta
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Moekijat (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. (2007). *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnomo Setiady Akbar. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ristiana, Nunung. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Jawa Tengah.
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Salma Fatimah Az Zahra. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Saydam. (2007). *Metode Penelitian MSDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Setiyawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. JRBI. Vol 2. No 2, 2006.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Suprayitno, Sukir. (2007) *Pengaruh Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sub Dinas kebersihan dan tata kota DPULLAJ*. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol.2 No.1: 23-34.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi