

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. ASAM JAWA**

SKRIPSI

Oleh

AHMAD RIDWAN

1604300005

AGRIBISNIS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. ASAM JAWA**

SKRIPSI

Oleh

**AHMAD RIDWAN
1604300005
AGRIBISNIS**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi Si
pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Komisi Pembimbing



**Mailina Harahap S.P., M.Si.
Ketua**



**Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA.
Anggota**

**Disahkan Oleh
Dekan**



Assoc. Prof. Dr. Ir. Asritanarni Munar, M.P.

Tanggal Lulus : 07 Mei 2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : AHMAD RIDWAN
NPM :1604300005

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asam Jawa adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiarisme*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 21 Januari 2021

Yang menyatakan



AHMAD RIDWAN

RINGKASAN

Ahmad Ridwan (1604300005) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asam Jawa. Pembimbing Mailina Harahap S.P., M.Si. dan Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa.

Lokasi penelitian penelitian dilakukan di Asam Jawa, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara *Purposive* (sengaja) dengan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang diketahui dari daerah penelitian tersebut.

Hasil uji t (parsial) variable independen pertama membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa, yang berarti H_1 yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima. Hasil uji t (parsial) variable independen kedua membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa, yang berarti H_2 yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima. Hasil uji F membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Hal ini menginterpretasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penulis pada penelitian ini adalah **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. ASAM JAWA.**

Atas tersusunnya skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua Ayahanda Mariono, dan Ibunda Poniym, yang telah mengasuh dan membesarkan Penulis dengan rasa cinta, kasih sayang, dan selalu memberikan dukungan moril maupun materi.
2. Ibu Assoc. Prof. Dr. Ir. Asritanarni Munar, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si. selaku Ketua Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
7. Bapak Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
8. Seluruh Staff Biro Administrasi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Administrasi selama proses perkuliahan.

Penyusunan skripsi dari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, serta tidak luput dari adanya kekurangan baik isi maupun kaidah penulisan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan yang bersifat konstruktif dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Sebagai akhir kata, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 21 Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-------------------------------|----------------|
| JUDUL | i |
| PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN | iii |
| RINGKASAN | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| Latar Belakang | 1 |
| Rumusan Masalah | 4 |
| Tujuan Penelitian | 4 |
| Manfaat Penelitian | 5 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| Kinerja..... | 6 |
| Disiplin Kerja | 10 |
| Lingkungan Kerja..... | 15 |
| Penelitian Terdahulu | 18 |
| Kerangka Pemikiran | 20 |
| Hipotesis..... | 21 |

| | |
|--|-----------|
| METODE PENELITIAN..... | 24 |
| Metode Penelitian..... | 24 |
| Metode Penentuan Lokasi Penelitian..... | 24 |
| Metode Penarikan Sampel..... | 24 |
| Populasi dan Sampel..... | 24 |
| Metode Pengumpulan Data..... | 25 |
| Metode Analisis Data..... | 26 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 30 |
| Hasil Penelitian | 30 |
| Gambaran Umum Perusahaan..... | 30 |
| Struktur Organisasi Perusahaan | 31 |
| Visi dan Misi PT. Asam Jawa..... | 37 |
| Gambaran Umum Karakteristik Responden | 38 |
| Uji Asumsi Klasik..... | 41 |
| Uji Normalitas..... | 41 |
| Uji Multikolonieritas..... | 42 |
| Uji Heterokedastisitas | 42 |
| Analisis Regresi Berganda..... | 44 |
| Uji Korelasi | 45 |
| Uji t..... | 46 |
| Uji F | 47 |
| Pembahasan..... | 49 |
| Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 49 |
| Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 50 |

| | |
|---|-----------|
| Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 51 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 52 |
| Kesimpulan | 52 |
| Saran..... | 53 |
| DAFTAR PUSTAKA | 54 |
| LAMPIRAN..... | 56 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1. | Rincian Jumlah Responden | 25 |
| 2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 38 |
| 3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 39 |
| 4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 40 |
| 5. | Uji Multikolonieritas..... | 42 |
| 6. | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 44 |
| 7. | Uji Korelasi | 45 |
| 8. | Uji t | 46 |
| 9. | Uji F | 47 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1. | Kerangka Pemikiran..... | 20 |
| 2. | Struktur Organisasi PT. Asam Jawa | 31 |
| 3. | Uji Normalitas..... | 41 |
| 4. | Uji Heteroskedastisitas..... | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomer | Judul | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1. | Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja..... | 56 |
| 2. | Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja | 57 |
| 3. | Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja..... | 58 |

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka didunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Agar dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif dan inovatif, kreatif, serta selalu penuh semangat dan loyalitas. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena hal tersebut merupakan kebutuhan yang sangat umum di setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja membutuhkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan disiplin tepat waktu atas apa yang telah dibebankan olehnya, dengan didukung kondisi lingkungan yang nyaman dan tentram maka karyawan dapat bekerja dengan semangat tanpa ada hambatan apapun untuk mencapai prestasi kerjanya.

Disiplin dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran sehingga memungkinkan berpotensi terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mampu menghadapi persaingan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan aktivitas dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan aktivitas tersebut. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik dan bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

PT. Asam Jawa didirikan dengan Akta Notaris No. 37 tanggal 16 Januari 1982 dari Notaris Barnang Armino Pulungan, SH di Medan. Kemudian disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK No. C2 3259 HT.01.01.Th.84 tanggal 6 Juni 1984 yang dimuat dalam Berita Negara RI No.797 tahun 1984. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Dirjen Perkebunan, PT. Asam Jawa dinyatakan sebagai perkebunan besar sebagai PMDN didapatkan berdasarkan S.P.T. Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat

No.261/I/PMDN/1983 tanggal 13 Desember 1983. Land clearing dan pembibitan digiatkan mulai tahun 1982, demikian juga pembangunan prasarana serta penyiapan syarat-syarat bagi aplikasi kredit investasi ke Bank Indonesia cq Bank Ekspor Impor Indonesia. Tanaman pertama sudah mulai digiatkan pada tahun 1983 di atas lahan gambut yang cukup kering dan relatif tidak menyuplai hambatan yang berarti. Dalam pengembangan yang lebih lanjut, ternyata yang dihadapi sebagian besar adalah lahan gambut basah atau berawa yang memerlukan sistem pengeringan secara efektif. Kontrak kerja pembangunan pabrik ditandatangani dengan pihak PT Star Trcc pada tahun 1983. Namun karena sesuatu hal, mulai awal tahun 1987 pekerjaan dilanjutkan dengan sistem swakelola. Setelah waktu 9 bulan, pabrik dengan kapasitas tahap pertama adalah 30 ton/jam, pada tanggal 21 Desember 1987 dapat diresmikan. Di samping modal serta dari dana pendiri, kredit pendahuluan dari Bank Ekspor Impor Indonesia sudah dapat diberikan pada media tahun 1983 dan kredit investasi sesungguhnya pada tahun 1985.

Pada bulan Januari 2004, dilakukan restrukturisasi manajemen keseluruhan baik dari PKS maupun Kebun dimana setiap pimpinan tertinggi pada masing-masing bagian bertanggung jawab kepada General Manager. Hingga saat ini, luas lahan 8.400 Ha. Seluruh areal tersebut dibagi dalam 10 divisi, baik yang tergolong areal pemeliharaan maupun areal pengembangan ditambah dengan divisi emplasemen.

Sebagai perusahaan yang berjasa pada negara dan masyarakat, dan agar mampu untuk terus bersaing dengan perusahaan lain sejenis maka, PT.Asam Jawa dituntut untuk mampu mengelola dan menjaga lingkungan kerja serta menerapkan peraturan-peraturan guna kedisiplinan karyawannya untuk menunjang prestasi

kerja mereka secara efektif dan efisien. Atas dasar pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menunjang kinerja karyawan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ASAM JAWA”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa.

Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak-pihak yang membutuhkan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi mengenai kinerja karyawan dan bagaimana menerapkan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.
2. Dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai pedoman untuk menambah wawasan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam perusahaan, serta sebagai acuan bagi penelitian berikutnya.
3. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai langkah dalam penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana(S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham Fahmi (2016:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

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

1) Kemampuan dan keahlian

Adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik.

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

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

4) Kepribadian

Adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

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

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif,

sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau kenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

11) Loyaiitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada Janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

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

c. Indikator kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

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

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2011:24).

Selanjutnya Menurut Sutrisno (2011 : 85), Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo dalam Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, (2018) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2016 : 335), menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Ada dua jenis disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang harus disadari oleh pegawai sebagai wujud peraturan yang harus ditaati dan kesediaan untuk menerima sanksi apabila melanggar ketentuan maupun peraturan yang telah ditetapkan.

b. Indikator disiplin kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Chalif Ahmad Sahputra (2020: 25) terdiri dari:

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketetapan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya atau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Malayu S.P Hasibuan dalam Nova Syahfrina (2017) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

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 dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

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

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian 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 perusahaan. Dengan waskat berarti atasan

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

6. Sanksi Hukum.

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

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

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

Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula (Etty Siswati, 2016).

Menurut Sudarmayanti dalam Firmus Suratman dkk (2017) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar karyawan dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Kunti Nurul dan Teguh Ariefiantoro, 2018).

b. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2006) yaitu sebagai berikut:

1) 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.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah kondisi yang ada sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersendiri.

3) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantar rekan kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Alex S.Nitisemito dalam Maulina Agustita (2017:26) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai

kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umumnya dan mengurangi ketegangan di antara para pekerja.

5) Sirkulasi udara

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Ada beberapa cara untuk mengatur suhu udara seperti ventilasi yang cukup dan pemasangan kipas angin atau AC.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Penelitian Terdahulu

Etty Siswati (2016) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1) Uji t, dapat diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,589 > 1,67203)$ dan Variabel Disiplin Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,636 > 1,67203)$, artinya Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan. 2) Uji F, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33,534 > 3,16)$. Ini berarti bahwa keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan. 3) Uji Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh 52,4% terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) dan di pengaruhi 47,6% oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

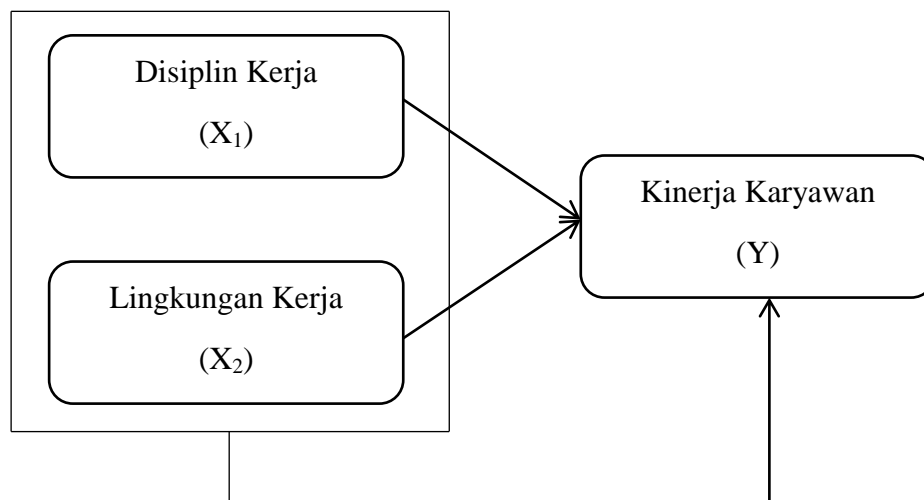
Gita Dea, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020) dengan penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Dengan β koefisien sebesar 0,357 dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. 2) Lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Dengan β koefisien sebesar 0,215 dengan nilai signifikan sebesar $0,279 > 0,05$. 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,182 (18,2%).

Hartati Nugrahaningsih, Julaela (2017) dengan penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempuran Mas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1) Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Secara parsial, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Secara parsial disiplin

kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 7) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 8) Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,553. 9) Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,536.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja mempunyai peran yang penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) mengemukakan pembahasan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dori Mitra Candana (2018) menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro. Dimana arah hubungan dan pengaruh kedua variabel berslopes positif, yang artinya jika terdapat peningkatan disiplin kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya maka peningkatan ini akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka dampak ini juga akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis yaitu :

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dori Mitra Candana (2018) menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro. Dimana arah hubungan dan pengaruh kedua variabel berslopo positif, yang artinya jika terdapat peningkatan disiplin kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya maka peningkatan ini akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka dampak ini juga akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017) menyimpulkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tinggi atau rendah tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis yaitu :

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa.

c. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai peran yang penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gita Dea, Ocky Sundari, dan Johnson Dongoran (2020) dengan hasil yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan 0,025 (signifikan $0,025 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartati Nugrahaningsih, Julaela (2017) dengan penelitian yang

berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempuran Mas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana (2018) menyatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis yaitu :

H₃ : Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Asam Jawa, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara *Purposive* (sengaja) dengan berdasarkan pertimbangan – pertimbangan yang diketahui dari daerah penelitian tersebut.

Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2014), *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti memilih karyawan yang sudah memiliki masa kerja minimal 5 tahun dan karyawan yang sudah berstatus sebagai karyawan tetap, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman bekerja lebih lama dan banyak.

Populasi dan Sampel

Pengertian dari populasi menurut (Sugiyono, 2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja selama minimal 5 tahun dan merupakan karyawan tetap PT. Asam Jawa. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan yang terbagi dalam 4 unit kerja, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Rincian Jumlah Sampel.

| Unit Kerja | Jumlah Sampel |
|---------------------|---------------|
| Lapangan | 25 |
| Pabrik Kelapa Sawit | 15 |
| Teknik | 10 |
| Kantor | 10 |

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dilakukan dengan wawancara serta observasi langsung kepada responden menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono,2014). Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala likert.

Menurut Sugiyono (2014) bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Umumnya masing-masing item *scale* mempunyai lima kategori, yang berkisar antara sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Adapun skor yang diberikan yaitu:

Sangat setuju, skor = 5

Setuju, skor = 4

Ragu-ragu, skor = 3

Tidak setuju, skor = 2

Sangat tidak setuju, skor = 1

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi yang terkait dalam penelitian ini, yaitu dari PT. Asam Jawa.

Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan uji asumsi klasik. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan paket program SPSS for windows versi 25.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang didukung (Sugiyono, 2008). Beberapa karakteristik responden mungkin saja diperlukan dalam penelitian ini, seperti usia, masa kerja, dan lain sebagainya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2005).

2) Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factor (Santoso, 2014). Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai $VIF < 10$ Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan kuat sebesar variabel terikat, jika ditemukan korelasi kuat terdapat masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005: 105) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen atau terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja

X₂ : Variabel bebas yaitu Lingkungan kerja

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

2) Uji Kolerasi

Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel dan Wallen, 2008:328).

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Korelasi berganda:

- Jika nilai signifikan. $< 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- Sebaliknya, Jika nilai signifikan. $> 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar antara 0,00 sampai $\pm 1,00$ tanda + adalah positif dan tanda - adalah negatif. Adapun kriteria penafsirannya adalah:

- a. 0,00 sampai 0,20, artinya : hampir tidak ada korelasi
- b. 0,21 sampai 0,40, artinya : korelasi rendah
- c. 0,41 sampai 0,60, artinya : korelasi sedang
- d. 0,61 sampai 0,80, artinya : korelasi tinggi
- e. 0,81 sampai 1,00, artinya : korelasi sempurna

Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Imam Ghozali, 2011:98).

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan taraf nyata (level of significant) sebesar 0,05 atau 5%. Kaidah pengujian Signifikansi :

- Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H1 dan H2 diterima (signifikan).
- Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H1 dan H2 ditolak (non signifikan).

2) Uji F

Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan tingkat signifikansi F dengan $\alpha = 5\%$.

Kaidah pengujian Signifikansi :

- Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H1 dan H2 diterima (signifikan).
- Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H1 dan H2 ditolak (non signifikan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Asam Jawa didirikan dengan Akta Notaris No. 37 tanggal 16 Januari 1982 dari Notaris Barnang Armino Pulungan, SH di Medan. Kemudian disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK No. C2 3259 HT.01.01.Th. 84 tanggal 6 Juni 1984 yang dimuat dalam Berita Negara RI No.797 tahun 1984. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Dirjen Perkebunan, PT. Asam Jawa dinyatakan sebagai perkebunan besar sebagai PMDN didapatkan berdasarkan S.P.T.

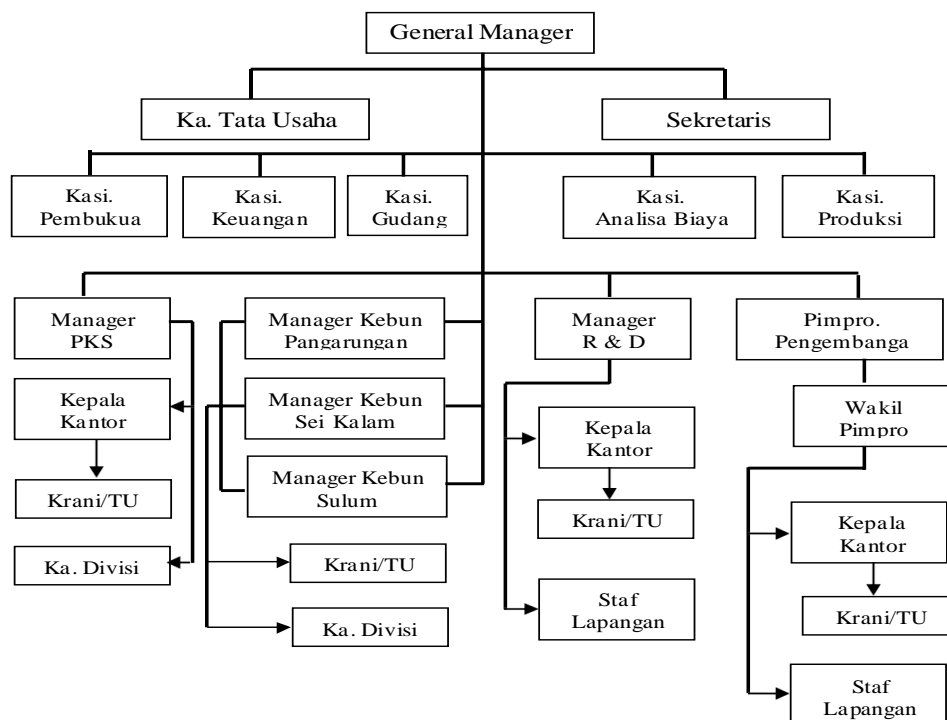
Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat No.261/I/PMDN/1983 tanggal 13 Desember 1983. Land clearing dan pembibitan digiatkan mulai tahun 1982, demikian juga pembangunan prasarana serta penyiapan syarat-syarat bagi aplikasi kredit investasi ke Bank Indonesia cq Bank Ekspor Impor Indonesia. Tanaman pertama sudah mulai digiatkan pada tahun 1983 di atas lahan gambut yang cukup kering dan relatif tidak menyuplai hambatan yang berarti.

Dalam pengembangan yang lebih lanjut, ternyata yang dihadapi sebagian besar adalah lahan gambut basah atau berawa yang memerlukan sistem pengeringan secara efektif. Kontrak kerja pembangunan pabrik ditandatangani dengan pihak PT Star Trcc pada tahun 1983. Namun karena sesuatu hal, mulai awal tahun 1987 pekerjaan dilanjutkan dengan sistem swakelola. Setelah waktu 9 bulan, pabrik dengan kapasitas tahap pertama adalah 30 ton/jam, pada tanggal 21 Desember 1987 dapat diresmikan. Di samping modal serta dari dana pendiri, kredit pendahuluan

dari Bank Ekspor Impor Indonesia sudah dapat diberikan pada media tahun 1983 dan kredit investasi sesungguhnya pada tahun 1985.

Pada bulan Januari 2004, dilakukan restrukturisasi manajemen keseluruhan baik dari PKS maupun Kebun dimana setiap pimpinan tertinggi pada masing-masing bagian bertanggung jawab kepada General Manager. Hingga saat ini, luas lahan 8.400 Ha. Seluruh areal tersebut dibagi dalam 10 divisi, baik yang tergolong areal pemeliharaan maupun areal pengembangan ditambah dengan divisi emplasemen.

Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Asam Jawa

Berikut ini rincian pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada pada struktur organisasi PT. Asam Jawa :

1) General Manager

- a. Bertanggung jawab secara penuh dalam melaksanakan tugasnya demi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- b. Membuat segala perencanaan dan strategi perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- c. Mengkoordinir dan mengatur setiap kegiatan yang dijalankan perusahaan.

2) Kepala Tata Usaha

- a. Menjalankan kebijakan pencatatan akuntansi keuangan sesuai ketentuan perusahaan.
- b. Melakukan pemeriksaan, inventarisasi dan evaluasi sistem internal control dalam usaha mengamankan aset perusahaan.
- c. Mengawasi, membina dan evaluasi kinerja dan sumber daya manusia pada bagian terkait dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- d. Pertanggungjawaban dari tugas-tugas yang diberikan dituangkan dalam bentuk laporan secara harian, bulanan dan tahunan.

3) Sekretaris

- a. Bertanggung jawab untuk menjalin relasi yang baik antara perusahaan dan intitusi pasar modal untuk memfasilitasi efektivitas pemenuhan kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang berlaku di bursa efek dan pasar modal, termasuk Undang-undang Perseroan Terbatas.

- b. Berkewajiban mengawasi perkembangan dan perubahan regulasi yang terjadi di bidang pasar modal, dan memberikan rekomendasi dan masukan kepada Direksi terkait dampak perubahan tersebut pada perusahaan.
- c. Bertanggung jawab dalam pemenuhan kepatuhan terhadap Anggaran Dasar perusahaan serta peraturan perundangan yang berlaku di pasar modal dan bursa efek.
- d. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan paparan publik dan menjalin hubungan baik dengan pihak media massa.
- e. Menangani hubungan investor dalam rangka menjalin dan meningkatkan komunikasi antara perusahaan dengan para investor.

4) Kepala Seksi

- a. Memberikan saran/masukan kepada atasannya baik diminta atau tidak diminta dalam hal perencanaan dan kebijakan pokok perusahaan.
- b. Menciptakan suasana yang harmonis, aman dan tenteram dalam kehidupan bermasyarakat, sosial dan beragama di lingkungan divisi.
- c. Dalam menjalankan tanggung jawab diberi wewenang untuk mengambil sikap terhadap bawahan yang dianggap perlu, sementara pelaporan harus disampaikan kepada atasan langsung.
- d. Melengkapi dan mengembangkan manajemen teknik secara inovatif guna pencapaian sasaran mutu yang lebih efektif dan efisien.

5) Manajer PKS

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya semua kegiatan operasional di unit kebun/PKS.
- b. Membuat rencana anggaran biaya dan produksi baik bersifat bulanan maupun tahunan dan dilaporkan kepada General Manager secara tertulis.
- c. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staf dan karyawan bawahannya di bidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.
- d. Melengkapi dan mengembangkan manajemen teknik secara inovatif guna pencapaian sasaran mutu yang lebih efektif dan efisien.

6) Manager Kebun Pangarungan

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya semua kegiatan operasional di unit kebun Pangarungan.
- b. Membuat rencana anggaran biaya dan produksi baik bersifat bulanan maupun tahunan dan dilaporkan kepada General Manager secara tertulis.
- c. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staf dan karyawan bawahannya di bidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.
- d. Mengkoordinir pembuatan laporan kerja baik yang bersifat harian maupun bulanan dari bawahannya, mengevaluasi untuk segera mengambil tindakan jika dianggap perlu dan membuat laporannya kepada General Manager.

7) Manager Kebun Sei Kalam

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya semua kegiatan operasional di unit kebun Sei Kalam yang meliputi kultur teknis, sumber daya manusia, pembiayaan, administrasi dan keamanan.
- b. Membuat rencana anggaran biaya dan produksi baik bersifat bulanan maupun tahunan dan dilaporkan kepada General Manager secara tertulis.
- c. Melakukan pemeriksaan baik secara rutin dan periodik terhadap instruksi-instruksi dari perusahaan yang meliputi bidang kultur teknis dan produksi secara kualitatif dan kuantitatif.
- d. Melengkapi dan mengembangkan manajemen teknik secara inovatif guna pencapaian sasaran mutu yang lebih efektif dan efisien.

8) Manager Kebun Sulum

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya semua kegiatan operasional di unit kebun Sulum yang meliputi kultur teknis, sumber daya, pembiayaan, administrasi dan keamanan.
- b. Membuat rencana anggaran biaya dan produksi baik bersifat bulanan maupun tahunan dan dilaporkan kepada General Manager secara tertulis.
- c. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staff dan karyawan bawahannya di bidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.
- d. Melengkapi dan mengembangkan manajemen teknik secara inovatif guna pencapaian sasaran mutu yang lebih efektif dan efisien.

9) Manager Research & Development

- a. Mengkoordinir pembuatan laporan kerja baik yang bersifat harian maupun bulanan dari bawahannya, mengevaluasi untuk segera mengambil tindakan jika dianggap perlu dan membuat laporan kepada General Manager.
- b. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staf dan karyawan bawahannya di bidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.
- c. Memberikan saran atau masukan kepada General Manager baik diminta atau tidak, dalam hal perencanaan dan kebijaksanaan pokok perusahaan yang meliputi segi-segi teknis, teknologi, sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan bidang-bidang yang terkait.
- d. Guna pertanggung jawabannya, maka dibenarkan untuk mengambil sikap atau tindakan terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran dan halhal lain yang dapat mengganggu kegiatan operasional.

10) Pimpinan Pengembangan

- a. Membina menyelenggarakan bidang yang dibawahinya sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Menyusun anggaran di daerah pengembangan.
- c. Merumuskan rencana pembangunan infrastruktur daerah pengembangan.

11) Wakil Pimpinan

- a. Memberikan saran dan bantuan kepada pimpinan pengembangan.
- b. Melaksanakan keputusan dari pimpinan.
- c. Menyelenggarakan koordinasi dalam kegiatan pengembangan.

- d. Mewakili pimpinan apabila berhalangan dalam melaksanakan tugas.
- e. Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada pimpinan.

12) Krani/TU

- a. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya dalam bidang administrasi divisi.
- b. Membuat laporan harian produksi dan perawatan yang bersumber dari laporan krani produksi dan mandor perawatan.
- c. Menghitung dan membuat laporan gaji dan premi karyawan dan permanen setiap bulannya.
- d. Bertanggung jawab terhadap jalannya proses keadministrasian kantor divisi.

13) Staf Lapangan

- a. Memberikan saran, konsultasi, bantuan serta melayani di bagian lapangan.
- b. Memberikan layanan dalam bidang keahliannya kepada pimpinan.
- c. Mendata segala aktivitas yang terjadi di lapangan.

Visi dan Misi PT. Asam Jawa

a. Visi

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang handal dan terbaik.

b. Misi

1. Membangun bangsa melalui perkebunan kelapa sawit.
2. Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang sehat dan inovatif dalam kegiatan investasi.

3. Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang dikelola secara profesional.
4. Menjaga dan melestarikan lingkungan.
5. Membangun perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan.
6. Menjadi perusahaan kelapa sawit yang berperan aktif dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa.

Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti telah membuat kuesioner yang diberikan kepada 60 responden yang merupakan karyawan PT Asam Jawa. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, dan pendidikan responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, ditabulasi seperti yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase % |
|--------------|----------------------|---------------|---------------------|
| 1 | Laki-laki | 55 | 91,7% |
| 2 | Perempuan | 5 | 8,3% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 55 responden (91,7%) dan perempuan sebanyak 5 responden (8,3%). Responden terbanyak pada penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang (91,7%), hal ini dikarenakan penelitian dilakukan pada

4 unit kerja yaitu lapangan, pabrik kelapa sawit, teknik, dan kantor. Pada ketiga unit kerja yaitu lapangan, pabrik kelapa sawit, dan teknik semua karyawannya adalah laki-laki, sedangkan pada unit kerja kantor peneliti mengambil sampel 5 karyawan laki-laki dan 5 karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data berdasarkan umur responden sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Kategori Umur | Jumlah | Persentase % |
|--------------|---------------|-----------|--------------|
| 1 | < 30 Tahun | 11 | 18,3% |
| 2 | 30-40 Tahun | 28 | 46,7% |
| 3 | 41-50 Tahun | 14 | 23,3% |
| 4 | >50 Tahun | 7 | 11,7% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan kategori umur dibawah 30 tahun sebanyak 11 responden (18,3%), jumlah responden berdasarkan kategori umur dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 28 responden (46,7%) sedangkan untuk responden dengan kategori umur 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 14 responden (23,3%) dan responden dengan kategori umur lebih dari 50 tahun sebanyak 7 responden (11,7%). Responden terbanyak yaitu berumur diatas 30 tahun dan 40 tahun hal ini dikarenakan karyawan banyak yang berkerja sudah lama diperusahaan PT. Asam Jawa, dan karyawan yang sudah berumur lebih 50 tahun banyak yang sudah pensiun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase % |
|--------------|----------------|-----------|--------------|
| 1 | SD | 8 | 13,3% |
| 2 | SMP | 13 | 21,7% |
| 3 | SMA/SMK | 35 | 58,3% |
| 4 | Diploma 3 (D3) | 2 | 3,3% |
| 5 | Strata 1 (S1) | 2 | 3,3% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

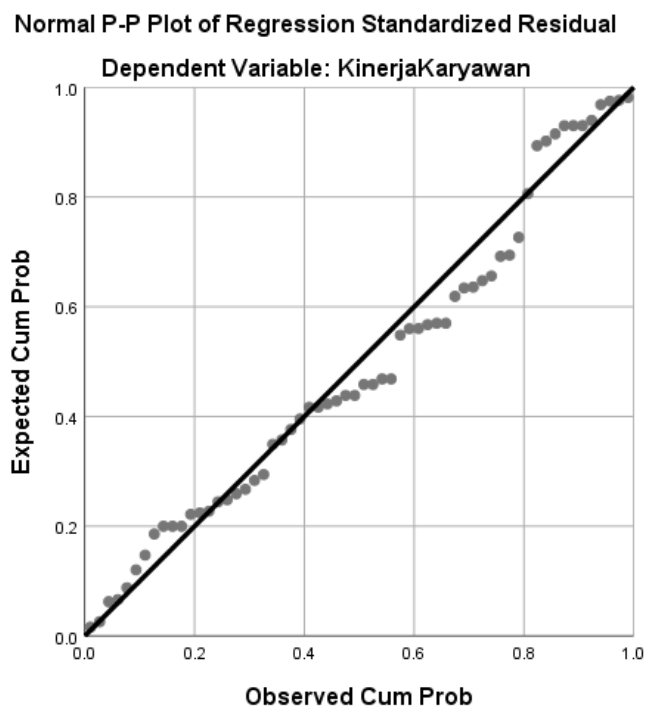
Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir SD sebanyak 8 karyawan (13,3%), pendidikan terakhir SMP sebanyak 13 responden (21,7%), pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 35 responden (58,3%) pendidikan terakhir Diploma 3 (D3) sebanyak 2 responden (3,3%) dan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 2 responden (3,3%) Responden terbanyak yaitu berpendidikan terakhir SMA/SMK karena perusahaan banyak menerima karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, dan untuk yang berpendidikan terakhir SD dan SMP biasa untuk yang berkerja dilapangan sebagai pemanen atau pabrik kelapa sawit.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Jika data atau titik titik menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan Gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Uji Normalitas

Pada uji normalitas dengan menggunakan data P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dengan penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas sehingga layak digunakan.

Uji Multikolonieritas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (Santoso,2014). Dengan pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolonieritas yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) <10. Hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Coefficients

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | ,796 | 2,090 | | ,381 | ,705 | | |
| Disiplin Kerja | ,317 | ,118 | ,310 | 2,674 | ,010 | ,315 | 3,178 |
| Lingkungan Kerja | ,647 | ,125 | ,598 | 5,163 | ,000 | ,315 | 3,178 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

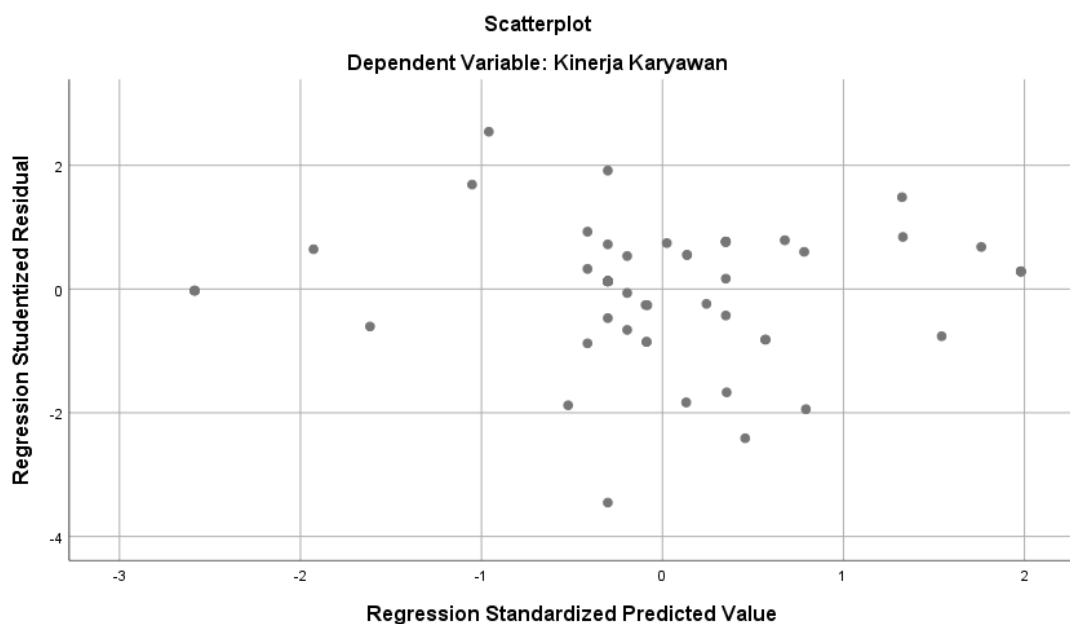
Berdasarkan Tabel 5 uji multikolonieritas di atas, diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 3,178 <10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut: Homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini:



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4 di atas, grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel independen dilambangkan dengan X_1 , X_2 dan seterusnya sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y . Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Coefficients

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | ,796 | 2,090 | | ,381 | ,705 | | |
| Disiplin Kerja | ,317 | ,118 | ,310 | 2,674 | ,010 | ,315 | 3,178 |
| Lingkungan Kerja | ,647 | ,125 | ,598 | 5,163 | ,000 | ,315 | 3,178 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 di atas maka dapat dibuat suatu model persamaan sebagai berikut : Kinerja Pegawai (Y) = 0,796 + 0,317 X_1 + 0,647 X_2

Keterangan Tabel :

1. Konstanta (α) = 0,796

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja atau variabel independen seluruhnya dianggap 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,796.

2. Koefisien Regresi.

Berdasarkan persamaan regresi linear diatas terdapat nilai koefisien regresi untuk variabel X adalah positif, artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah terhadap variabel Y. Variabel X_1 memiliki nilai koefisien sebesar 0,317 menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Asam Jawa dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel X_2 yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,647 menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Asam Jawa dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Uji Korelasi

Analisis korelasi yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel yang dianalisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien korelasi dan arah dinyatakan oleh tanda positif atau negative.

- Apabila $r = + 1$ atau mendekatai $+ 1$, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif, sangat kuat dan bersifat searah, artinya kenaikan atau penurunan nilai X terjadi bersama dengan kenaikan atau penurunan nilai Y.
- Apabila $r = 0$ atau mendekati, maka hubungan antara dua variabel (X dan Y) sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- Apabila $r = - 1$ atau mendekati $- 1$, maka korelasi dikatakan negative, dan bersifat tidak searah bahwa kenaikan nilai X terjadi bersama-sama penurunan nilai Y demikian pada sebaliknya (Sugiyono, 2007).

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|--|
| | | | | | Change Statistics | | | | |
| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,872 ^a | ,760 | 1,692 | ,760 | 90,037 | 2 | 57 | ,000 | |

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

Tabel 7. Model Summary

Dengan melihat Tabel 7 di atas menunjukkan nilai Signifikan F Change sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berkorelasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat derajat hubungan korelasi sempurna terlihat dari nilai R pada tabel yaitu sebesar 0,872.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menguji variabel bebas (X) secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Coeficients

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,796 | 2,090 | | ,381 | ,705 |
| 1 Disiplin Kerja | ,317 | ,118 | ,310 | 2,674 | ,010 |
| Lingkungan Kerja | ,647 | ,125 | ,598 | 5,163 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8 dengan mengamati kolom t dan signifikansi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Hal ini terlihat dari signifikansi disiplin kerja (X_1) $0,010 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 60-2-1) = t(0,025; 57) = 2,002$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,674 > 2,002$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa secara parsial diterima.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Hal ini terlihat dari signifikansi lingkungan kerja (X_2) $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 60-2-1) = t(0,025; 57) = 2,002$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,163 > 2,002$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa secara parsial diterima.

Uji F

Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat artinya secara bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = F(k;n-k)$, $F = (2;60 - 2)$, $F_{tabel} = (2;58) = 3,16$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Analisis of Varian (ANOVA)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 515,735 | 2 | 257,867 | 90,037 | ,000 ^b |
| Residual | 163,249 | 57 | 2,864 | | |
| Total | 678,983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9 di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 90,037 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,16 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $90,037 > 3,16$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa secara simultan diterima. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa.

Pembahasan

1. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa yang menyatakan $t_{hitung} 2,674 > t_{tabel} 2,002$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Dengan melihat hasil penelitian pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa dapat diambil keputusan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Menurut Sutrisno (2011 : 85), Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulina Agustita (2017) dengan kesimpulan untuk variabel disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana (2018) dengan kesimpulan yang didapat untuk variabel disiplin kerja yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa yang menyatakan $t_{hitung} 5,163 > t_{tabel} 2,002$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Dengan melihat hasil penelitian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa dapat diambil keputusan yaitu H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih 2013 dalam Kunti Nurul Aini dan Teguh Ariefiantoro, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) dengan kesimpulan Berdasarkan tabel di atas bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan nilai $t_{hitung} = 3.500 > t_{tabel} = 1.990$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ardika Triwibowo Dan Ramon Zamora (2016) dengan kesimpulan yang didapat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar

$3,914 > t_{\text{tabel}} 2,008$ dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H_1 “Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan “ diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa yang menyatakan $f_{\text{hitung}} 90,037 > f_{\text{tabel}} 3,16$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Dengan melihat hasil penelitian pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa dapat diambil keputusan yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulina Agustita (2017) dengan hasil $F_{\text{hitung}} (21,196) > F_{\text{tabel}} (2,77)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Perkebunan Nusantara VII Palembang. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis berpengaruh positif dan signifikan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gita Dea, Ocky Sundari, dan Johnson Dongoran (2020) dengan hasil yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan 0,025 (signifikan $0,025 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah. Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t (parsial) variable independen yang pertama membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Hal ini menginterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Hasil uji t (parsial) variable independen yang kedua membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Hasil uji F membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa. Hal ini menginterpretasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi para pimpinan manajemen PT. Asam Jawa agar terus dapat meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini cukup penting dilakukan mengingat kinerja karyawan yang baik harus didukung oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik pula, apabila kinerja karyawan meningkat maka akan berimbas kepada tercapainya target-target perusahaan.
2. Bagi seluruh karyawan di PT. Asam Jawa diharapkan dapat lebih meningkatkan nilai disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik diharapkan mampu untuk terus membawa perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.
3. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian mengenai variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan/instansi/organisasi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti* Vol. 11 No.21, Juli 2018.
- Chalif Ahmad Sahputra, 2020. Skripsi dipublikasikan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu. Hal 1-134.
- Etty Siswati, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Saralungun. *Jurnal Eksis* Vol. 7. No. 02.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gita Dea, Ocky Sundari, Johnson Dongoran, 2020. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 4, Number 1, Tahun 2020, pp 144-154 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409.
- Hartanti Nugrahaningsih, Julaela (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1.
- Izzudin Jamil, 2016. Pengaruh Human Relationship, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan XII Kebun Mumbul Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember* : Agustus 2016. Hal 1-25.
- Junaidi Hasan, Hamdani, 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PTPN II Unit Helvetia Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI* ISSN : 1858-3199. hal 1-11.
- Juni Erita 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa. Hal 1-107.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT RajaGrafindo.

- Kunti Nurul Aini, Teguh Ariefiantoro, 2018. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XI Semarang. Majalah Ilmiah Solusi. Vol. 16, No. 04 ISSN : 1412-5331.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nova Syahfrina, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jurnal Eko dan Bisnis (*Riau economics and Business Reviewe*) Volume 8, Nomor 4.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung. Alfabeta.
- Yusuf, H. Tamzil., 2014, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Produksi Balikpapan”, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol 10, No 1, Januari 2014, hal 49-58.

Lampiran 1. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

| No | Disiplin Kerja(X1) | | | | | | | Total(X1) |
|----|--------------------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| | X1P1 | X1P2 | X1P3 | X1P4 | X1P5 | X1P6 | X1P7 | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 28 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 29 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 28 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 30 |

Lampiran 2. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

| No | Lingkungan Kerja(X2) | | | | | | | Total(X2) |
|----|----------------------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| | X2P1 | X2P2 | X2P3 | X2P4 | X2P5 | X2P6 | X2P7 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 48 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 55 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 57 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |

Lampiran 3. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja

| No | Kinerja(Y) | | | | | | | Total(Y) |
|----|------------|----|----|----|----|----|----|----------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 35 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |