

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT PULAHAN SERUWAI  
KECAMATAN AIR BATU KABUPATEN ASAHAN**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen

**Oleh:**

**AZLANSYAH PUTRA  
NPM: 1420030039**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : AZLANSYAH PUTRA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1420030039  
Program Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA DI PT PULAHAN SERUWAI  
KECAMATAN AIR BATU KABUPATEN ASAHAN.

Disetujui untuk disampaikan kepada

*Panitia Ujian Tesis*

Medan, April 2017

Komisi pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. SYAIFUL BAHRI M.AP**

**Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E, M.Si**

# LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA DI PT PULAHAN SERUWAI KECAMATAN AIR BARU  
KABUPATEN ASAHAN**

**AZLANSYAH PUTRA**  
**NPM : 1420030039**

**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji  
yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
dinyatakan Lulus Dalam Ujian dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar  
Magister Manajemen (MM)

Pada Hari Kamis 27 April 2017

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Dr SYAIFUL BAHRI M.AP                     | 1. .... |
| Pembimbing I                                 |         |
| 2. Dr HASRUDY TANJUNG, S.E , M.Si            | 2. .... |
| Pembimbing II                                |         |
| 3. Dr FAJAR PASARIBU, S.E, M.Si              | 3. .... |
| Penguji I                                    |         |
| 4. Dr SJAHRIL EFFENDY P.,M.Si,MA.,M.Psi ,M.H | 4. .... |
| Penguji II                                   |         |
| 5. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E, M.M             | 5. .... |
| Penguji III                                  |         |

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar – benarnya dan sesungguhnya – sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Seluruhnya Merupakan Hasil Karya Saya Sendiri

Bagian – bagian dari penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya sesuai dengan peraturan dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Medan, April 2017

(Azlansyah Putra)

# **PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT PULAHAN SERUWAI KECAMATAN AIR BATU KABUPATEN ASAHAN**

## **ABSTRAK**

Oleh: Azlansyah Putra (1420030039)

Pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja merupakan hal penting didalam beberapa aspek untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Banyak yang menjadi hasil dari pelatihan disiplin dan lingkungan kerja bila semua terlaksana dengan baik dan akan menghasilkan prestasi kerja yang menjadi tujuan. Tujuan penulisan penulisan ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan, observasi (pengamatan) langsung ke lapangan, pengolahan data dilakukan dengan cara menganalisa data hasil sampling kuesioner yang diambil dari para pekerja kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Pupulasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang yang diambil berdasarka rumus slovin. Pengolahan atau analisis data menggunakan SPSS versi 16, dengan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis berganda.

Hasil analisa SPPSS 16 terhadap data kuisisioner pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan yaitu (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi prestasi kerja para pekerja di PT Pulahan Seruwai Kecamtan Air Batu Kabupaten Asahan, (2) secara parsial variabel disiplin tidak ada mempengaruhi prestasi kerja para pekerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan, (3) secara parsial lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja para pekerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan, (4) secara simulitan terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada pekerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

**Kata kunci: Pelatihan, Disiplin, Lingkungan kerja, Prestasi Kerja**

# **EFFECT OF TRAINING, DISCIPLINE AND ACHIEVEMENT OF WORK ENVIRONMENT WORK IN PT PULAHAN SERUWAI KECAMATAN AIR BATU KABUPATEN ASAHAN**

## ***ABSTRACT***

By: Azlansyah Putra (1420030039)

*Training, discipline and working environment is essential in several aspects to achieve a certain goal. Many are the result of disciplined training and working environment when all done well and will produce a performance to become a destination. The purpose of writing this paper is to analyze and determine the effect of training, discipline and working environment on work performance in PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.*

*Data was collected by means of literature study, observation (observation) directly to the field, the data processing is done by analyzing data from questionnaires sampling taken from the workers working in PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.*

*The population in this research were 120 people who were taken by the formula slovin. Processing or use of data analysis SPSS version 16, the results of descriptive analysis and hypothesis testing multiple analysis.*

*Analysis results SPPSS 16 the questionnaire data of training, discipline and working environment on work performance in PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan that is (1) in partial training affects job performance of workers in PT Pulahan Seruwai Kecamtan Air Batu Kabupaten Asahan, (2) in partial discipline no affects job performance of workers in PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan, (3) partially working environment affects job performance of workers in PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan, (4) in similitan there are positive influence and significance between the variables of training, discipline and working environment on work performance of workers in PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.*

**Keywords: Training, Discipline, Work environment, Job Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang memberikan pengetahuan, pengalaman, kekuatan dan kesempatan kepada penulis, sehingga mampu menyelesaikan laporan tesis ini. Laporan ini berjudul: “ **Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan** “ yang disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Mengingat keterbatasan yang dimiliki baik dari segi ilmu maupun pengalaman, penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan Tesis ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan,serta jauh dari sempurna. Akan tetapi penulis yakin bahwa suatu karya yang besar tidak akan pernah tercipta tanpa dimulai dengan karya yang kecil walaupun karya yang kecil tersebut masih banyak kekurangannya.

Penulisan laporan ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan dan dukungan material maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah selayaknya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya tercinta yang telah memberikan nasihat baik moril maupun materil;
2. Bapak Dr Agussani, M.AP , Rector Muhammadiyah Sumatera utara;
3. Bapak Prof Edy Warman, SH, M.hum Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara;

4. Bapak Dr Sjahril Effendy Pasaribu M.Si, M.A, M.Psi, M.H Ketua Prodi Magister Manajemen dan penguji dalam penelitian ini yang sangat baik
5. Bapak Drs H Muis Fauzi Rambe, SE, MM Wakil Ketua Prodi Magister Manajemen dan penguji dalam penelitian ini yang sangat baik
6. Bapak Dr Syaiful Bahri, M.AP Dosen Pembimbing dalam penelitian ini yang sangat baik
7. Bapak Dr Hasrudy Tanjung S.E. M.Si Dosen Pembimbing dalam penelitian ini yang sangat baik
8. Bapak Dr Fajar Pasaribu S.E, M.Si Dosen Penguji dalam penelitian ini yang sangat baik
9. Seluruh dosen pengajar dan staf pegawai Pasca Sarja Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
10. Dan terakhir Seluruh teman-teman Kelas Magister Manajemen Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.

Walaupun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin didalam menyusun laporan Tesis ini namun penulis menyadari masih ada kekurangan dan kesalahan di dalam laporan ini, oleh karena itu penulis menerima dengan lapang dada bila ada kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan laporan ini.

Medan, April 2017

Hormat saya penulis,

AZLANSYAH PUTRA

NPM: 1420030039



# DAFTAR ISI

|  | Halaman     |
|--|-------------|
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....</b>           | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRAK.....</b>                              | <b>ii</b>   |
| <b>ABSTRAC.....</b>                              | <b>iii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                      | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                           | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                        | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                       | <b>x</b>    |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                        |             |
| A. Latar Belakang.....                           | 1           |
| B. Identifikasi Masalah .....                    | 5           |
| C. Rumusan Masalah .....                         | 5           |
| D. Tujuan dan Manfaat .....                      | 6           |
| E. Pembatasan Masalah .....                      | 7           |
| <b>BAB II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>              |             |
| A. Prestasi Kerja.....                           | 8           |
| 1. Pengertian Prestasi Kerja .....               | 8           |
| 2. Aspek – Aspek Prestasi Kerja .....            | 12          |
| 3. Penilaian Kerja .....                         | 14          |
| 4. Kegunaan penilaian Prestasi Kerja .....       | 15          |
| 5. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ..... | 16          |

|  |    |
|--|----|
| 6. Indikator Prestasi Kerja .....                        | 19 |
| 7. Penilaian Prestasi Kerja .....                        | 19 |
| B. Pelatihan Kerja .....                                 | 23 |
| 1. Pengertian Pelatihan Kerja .....                      | 23 |
| 2. Pembagian Pelatihan .....                             | 26 |
| 3. Manfaat Pelatihan Kerja .....                         | 27 |
| 4. Indikator Pelatihan Kerja .....                       | 28 |
| 5. Tujuan Pelatihan Kerja .....                          | 29 |
| 6. Langkah – langkah pelaksanaa pelatihan/pengembangan   | 30 |
| 7. Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja .....              | 31 |
| 8. Pemilihan Metode Pelatihan .....                      | 32 |
| 9. Evaluasi Pelatihan .....                              | 36 |
| C. Disiplin Kerja .....                                  | 36 |
| 1. Pengertian Disiplin Kerja .....                       | 36 |
| 2. Macam – macam Disiplin Kerja .....                    | 43 |
| 3. Pendekatan Disiplin Kerja .....                       | 48 |
| a. Pendekatan Disiplin Modern .....                      | 49 |
| b. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi .....              | 49 |
| c. Pendekatan Disiplin Tujuan .....                      | 49 |
| 4. Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja .....                | 49 |
| 5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 50 |
| a. Faktor Kepribadian .....                              | 51 |
| b. Faktor Lingkungan .....                               | 52 |
| 6. Indikator Disiplin Kerja .....                        | 54 |

|  |    |
|--|----|
| 7. Hambatan – Hambatan Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja ..... | 60 |
| 8. Hal – Hal Yang Menunjang Kedisiplinan .....                               | 61 |
| 9. Cara menegakkan Disiplin Kerja .....                                      | 62 |
| D. Lingkungan Kerja.....   | 64 |
| 1 Pengertian Lingkungan Kerja .....  | 64 |
| 2 Jenis Lingkungan Kerja .....   | 67 |
| 3 Faktor Lingkungan Kerja .....  | 68 |
| 4 Indikator Lingkungan Kerja .....   | 69 |
| E. Krangka Konseptual .....  | 73 |
| F. Hipotesis .....   | 77 |

### **BAB III. METODELOGI PENELITIAN**

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| A. Metode Observasi/ Pengamatan ..... | 78  |
| 1 Latar Belakang Perusahaan .....     | 78  |
| 2 Definisi Operasional .....          | 79  |
| 3 Lokasi Penelitian .....             | 81  |
| 4 Waktu Penelitian .....              | 82  |
| 5 Data Umum Perusahaan .....          | 83  |
| 6 Struktur Organisasi .....           | 83  |
| 7 Populasi dan Sampel .....           | 95  |
| 8 Skala Pengukuran .....              | 98  |
| B. Metode Pengumpulan Data.....       | 100 |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| C. | Uji Instrumen .....                      | 100 |
| 1. | Uji Validitas .....                      | 100 |
| 2. | Uji Reliabilitas .....                   | 101 |
| 3. | Hasil Uji Validitas dan Reabilitas ..... | 102 |
| D. | Metode Pengolahan Data .....             | 108 |
| 1. | Metode Regresi Linier Berganda .....     | 108 |
| 1) | Uji asumsi Klasik .....                  | 109 |
| a. | Uji Normalitas .....                     | 109 |
| b. | Uji Multikolinieritas .....              | 109 |
| 2. | Uji Hipotesis .....                      | 109 |
| a. | Uji t ( parsial ) .....                  | 109 |
| b. | Uji f (Simulitan) .....                  | 110 |
| 3. | Koefisien Determinasi .....              | 111 |
| 4. | Prosedur Penelitian .....                | 113 |

#### **BAB IV. PEMBAHASAN**

|    |   |     |
|----|---|-----|
| A. | Hasil Penelitian .....                          | 114 |
| 1  | Staitik Deskriptif .....                        | 114 |
| a. | Statistik Deskriptif Responden Penelitian ..... | 114 |
| b. | Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....  | 119 |
| 2  | Uji Asumsi Klasik .....                         | 123 |
| a. | Uji Normalitas .....                            | 123 |
| b. | Uji Multikolinieritas .....                     | 124 |
| 3  | Model Regresi Lineier Berganda .....            | 125 |
| 4  | Uji Hipotesis .....                             | 126 |
| a. | Uji t .....                                     | 126 |
| b. | Uji f .....                                     | 129 |
| c. | Koefisien Determinasi .....                     | 130 |
| B. | Pembahasan .....                                | 131 |

#### **BAB V. PENUTUP**

|    |                  |     |
|----|------------------|-----|
| A. | Kesimpulan ..... | 140 |
| B. | Saran .....      | 141 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|   |     |
|---|-----|
| Tabel III – 1 Definisi Operasional .....  | 80  |
| Tabel III – 2. Jadwal Persiapan, Pelaksanaan, dan Penulisan Laporan Tesis ..... | 82  |
| Tabel III – 3. Daftar Bagian PT PULAHAN SERUWAI .....                           | 97  |
| Tabel III – 4 . Kriteria penilaian tiap jawaban kuesioner .....                 | 98  |
| Tabel III – 5 Interpretasi Nilai r .....  | 102 |
| Tabel III – 6 Validitas Data Variabel Bebas X1 ( Pelatihan ).....               | 103 |
| Tabel III – 7 Validitas Data Variabel Bebas X2 ( Disiplin ) .....               | 104 |
| Tabel III – 8 Validitas Data Variabel Bebas X3 ( Lingkungan Kerja ).....        | 105 |
| Tabel III – 9 Validitas Data Variabel Bebas Y ( Prestasi Kerja ) .....          | 106 |
| Tabel III – 10 Reliabel Data Variabel X1 .....                                  | 107 |
| Tabel III – 11 Reliabel Data Variabel X2 .....                                  | 107 |
| Tabel III – 12 Reliabel Data Variabel X3 .....                                  | 108 |
| Tabel III – 13 Reliabel Data Variabel Y .....                                   | 108 |
| Tabel IV - 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....            | 114 |
| Tabel IV – 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                     | 115 |
| Tabel IV – 3 Tingkat Pendidikan .....   | 117 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabel IV - 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....               | 118 |
| Tabel IV – 5 Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja .....                | 119 |
| Tabel IV – 6 Persentase Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja .....     | 119 |
| Tabel IV – 7 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) .....            | 120 |
| Tabel IV – 8 Persentase Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) ..... | 120 |
| Tabel IV – 9 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....          | 121 |
| Tabel IV – 10 Persentase Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....   | 121 |
| Tabel IV – 11 Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y) .....            | 122 |
| Tabel IV – 12 Persentase Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y).....  | 123 |
| Tabel IV – 13 Hasil Uji Normalitas .....  | 124 |
| Tabel IV – 14 hasil uji Multikolinieritas .....                                 | 124 |
| Tabel IV – 15 .....   | 125 |
| Tabel IV – 16 Uji t .....   | 127 |
| Tabel IV – 17 Uji F .....   | 129 |
| Tabel IV – 18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....                       | 130 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |     |
|--|-----|
| Gambar II – Krangka Berfikir .....                                       | 76  |
| Gambar III – 1 Struktur Organisasi Perusahaan .....                      | 84  |
| Gambar III - 2 Diagram alir penelitian .....                             | 112 |
| Gambar IV - 1 Diagram Persentase Responden Berdasarkan Jenis .....       | 114 |
| Gambar IV – 2 kareteristik responden berdasarkan usia .....              | 116 |
| Gambar IV - 3 Diagram Persentase berdasarka tingkat pendidikan .....     | 117 |
| Gambar IV – 4 Diagram Masa Kerja .....                                   | 118 |
| Diagram IV – 5 statistik Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja (X1) .....  | 119 |
| Diagram IV – 6 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) .....   | 120 |
| Diagram IV – 7 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3) ..... | 121 |
| Diagram IV – 8 Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja .....        | 122 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dengan adanya program pelatihan dapat diketahui dengan mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat tingkat prestasi kerja karyawan. Evaluasi tersebut dilakukan secara informal seperti menegur kesalahan karyawan dan memuji karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, evaluasi ini juga memberikan umpan balik bagi karyawan untuk mengembangkan potensi keahlian yang ada didalam dirinya untuk meningkatkan prestasi kerja. Kegiatan pelatihan menurut undang-undang PP No.32 tahun 2006 tentang sistem pelatihan nasional, pelatihan atau yang sekarang biasa dikenal dengan istilah training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian.

Penilaian prestasi kerja merupakan pencapaian target dan hasil kerja karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari sebuah perusahaan pada karyawan tersebut bekerja. Peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai peranan sangat penting dalam tercapainya tujuan pada perusahaan dan mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan Devi Santri ( 2015 : 2 )..



Langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah (Saydam 1996).

Menurut Sedarmayanti (2001:21), secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang di maksud antara lain ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara, warna ruangan, dan perabot-perabotnya dan sebagainya. Ada beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2001:46) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, keadaan udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna, ruangan, musik, dan keamanan. Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Ahmad Tohardi (2002:137) antara lain: ruangan, penerangan, bunyi ribut, keadaan udara, bau-bauan, dan warna.

Berdasarkan penelitian tentang pelatihan terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Angka Priatnya (2012 : 1) yang dilakukannya di PT.Andalan Fluid yaitu Sistem berjalan dengan baik dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun penelitian berikutnya tentang pelatihan terhadap prestasi kerja yang dilakukan berikutnya yaitu oleh Devi Savitri (2015:1) yang dilakukannya di Foodmart lembuswana Samarinda dan menghasilkan hasil adanya pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda. Adapun penelitian tentang pelatihan , Motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang dilakukan berikutnya yaitu oleh Khairul Akhir Lubis (2008:7) yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV dan menghasilkan hasil bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja baik secara parsial ataupun similitan.

Berdasarkan penelitian tentang disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Fitry Wijayanti Undjila yang dilakukannya di Kantor Badan Perwakilan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo yaitu menghasilkan hasil adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Badan Perwakilan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo. Adapun penelitian berikutnya tentang disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Yordan Ariandy (2015:1) yang dilakukan di PT. AMERTA INDAH OTSUKA JAKARTA yaitu menghasilkan hasil adanya pengaruh Displin Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. AMERTA INDAH OTSUKA JAKARTA. Adapun penelitian berikutnya tentang disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Intan Ratna Maharani ( 2007 : 1 ) yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis yaitu menghasilkan hasil adanya pengaruh Displin Kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan penelitian tentang lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh dedy Kurniawan ( 2013 : 1 ) yang dilakukan di Kantor Camat Nangah Pinoh yaitu menghasilkan hasil adanya pengaruh lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Dengan adanya penellitian yang ada yang menjadikan penulis berminat untk meneliti tentang Pelatihan kerja yang didukung dengan disiplin kerja serta lingkungan kerja yang baik untuk menjadikan prestasi kerja yang baik dan maksimal yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan peneltitian awal ditemukan fenomena pada PT PULAHAN SERUAE Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan terdapat beberapa masalah yang masih terlihat didalam tujuan atau target yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu 1) kurang maksimalnya hasil dari pelatihan yang ada saat dilakukan sehingga kinerja yang dilakukan oleh pekerja hasil pelatihan kerja belum benar - benar maksimal sehingga untuk melakukan pekerjaan pekerja masih harus kembali belajar dengan situasi dan kondisi yang ada. 2) kurang maksimalnya disiplin kerja dari para pegawai yang mana masih terlihat beberapa pegawai masih belum benar – benar bekerja maskimal seperti adanya pekerja yang membangkang saat disuruh untuk bekerja serta beberapa kurang maskimalnya disiplin kerja yang masih ingin terus ditingkatkan perusahaan. 3) kurang maksimalnya lingkungan kerja yang ada sehingga hasil dari pekerjaan juga menjadi tidak maksimal dan terkadang menjadi kurang baik disebabkan adanya pekerja yang saling tidak bisa bekerja sama serta adanya ambisi untuk naik pangkat sehingga hasil pekerjaan yang diberikan kurang maksimal.

Bercermin kepada permasalahan permasalahan tersebut dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti **Bagaimana Pengaruh Pelatihan, Displin Kerja lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan .**

### **B. Identifikasi Masalah**

adapun identifikasi permasalahan yang penulis baha dalam laporan ini adalah :

1. Kurang Maksimalnya pelatihan kerja terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan ?
2. Kurang Maksimalnya Disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan ?
3. Kurang Maksimalnya Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan ?
4. Kurang Maksimalnya Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan permasalahan yang penulis bahas dalam laporan ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan ?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan ?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan ?
4. Bagaimana Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

#### **D. Tujuan dan Manfaat**

Tujuan pembahasan dalam laporan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap prestasi kerja di PT. PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja di PT. PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja di PT. PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.
4. Untuk mengetahui Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Laporan penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Pihak perusahaan untuk mengetahui seberapa pengaruh Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja yang dijalankan oleh perusahaan;
2. Pihak perusahaan untuk mengetahui seberapa pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja yang dijalankan oleh perusahaan
3. Pihak perusahaan untuk mengetahui seberapa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja yang dijalankan oleh perusahaan
4. Penulis sendiri untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja agar mampu melaksanakannya setelah bekerja di lapangan nantinya;
5. Mahasiswa yang akan membahas hal yang sama.

### **E. Pembatasan Masalah**

Karena luasnya ruang lingkup bidang pekerjaan yang ada di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan membuat penulis membatasi masalah menjadi yaitu Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Prestasi kerja**

##### **1. Pengertian Prestasi kerja**

Pada dasarnya manusia hidup didunia untuk memenuhi semua kebutuhannya maka diharuskan untuk bekerja. Dalam proses kerja tersebut akan ada yang namanya titik puncak kepuasan, yang dapat diartikan dengan prestasi yang dicapai seseorang dalam suatu pekerjaan.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan ditetapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2014:9) prestasi kerja adalah

“hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Salah satu kebijakan manajer personalia yang dilaksanakan dalam perusahaan adalah dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Marwansyah dan Mukaram (2004:64) berpendapat

“Upaya organisasi yang terencana untuk membantu para karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan, agar mereka bisa meningkatkan prestasi kerja”.

Agar meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, program pelatihan ini harus dilaksanakan secara intensif dan terencana dengan baik. Selain itu perlu diadakannya evaluasi hasil pelatihan yang telah dilaksanakan. Apabila terdapat kekurangan-kekurangan dari program pelatihan yang telah dilaksanakan dapat dilakukan perbaikan, sehingga program pelatihan selanjutnya akan lebih baik lagi dalam hasil dan pelaksanaannya.

Menurut Nindyati (2003:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.



Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama ( Adad Danuarta ).

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Justine Sirait (2006 : 128), menjelaskan bahwa “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

” T. Hani Handoko (2007 : 135), dalam mengungkapkan sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja (job performment) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yuli (2005;89)

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya(Yuli 2003;89) .

Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain.

Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi. (Mangkunegara, 2005:91)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Aspek-aspek prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2000:143), bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

### **1 Kesetiaan**

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

### **2 Prestasi kerja**

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

### **3 Kejujuran**

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

### **4 Kedisiplinan**

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

### **5 Kreativitas**

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 6 Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 7 Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

## 8 Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

## 9 Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

## 10 Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dn di dalam situasi manajemen.

## 11 Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya

### **3. Penilaian Prestasi Kerja**

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan

2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin

6. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

#### **4. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

2. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya

3. Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu

4. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia

#### 7. Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

#### 8. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

#### 9. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

#### 10. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan. (T. Hani Handoko, 1987:135-136)

### **5. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut [www.landasanteori.com](http://www.landasanteori.com) (2015) Produktivitas kerja yang dimiliki perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses produksi pada perusahaan yang bersangkutan.

Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi karyawan yang bersifat monodualistis karena manusia tersusun dari 2 unsur jasmani dan rohani. Ada beberapa faktor/ persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

1. Keterampilan
2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab
3. Pendidikan
4. Tingkat penghasilan
5. Sikap etika kerja
6. Teknologi

Faktor-faktor ini tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki karyawan tersebut. Berikut ini akan dibahas mengenai makna dan sifat dari faktor-faktor tersebut.

1. Keterampilan/ kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya; merupakan faktor yang sangat penting agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu tugas penting seorang manajer personalia atau kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan seperti yang terdapat pada analisa jabatan.
2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat pegawai tidak hanya mengejar kebutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan non fisik. Adapun kebutuhan pegawai yang sangat penting adalah kebutuhan yang bersifat psikologis, kebutuhan-kebutuhan utama yang dirasakan pegawai seperti: kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk berhasil, dan ada banyak hal lain-lain sebagainya.



Selain kebutuhan psikologis, pegawai juga memiliki kebutuhan yang bersifat ekonomis dan bersifat fisik. Kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat meliputi tata ruang kerja yang nyaman sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan tenang, pakaian kerja, alat pelindung dari pada saat melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, arna, bahan-bahan, dan alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.

3. Pendidikan; umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.
4. Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.
5. Sikap etos kerja; sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras, dan seimbang sesama pegawai atau orang lain di luar kantor juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang baik harus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tenang dalam bekerja.
6. Teknologi; dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan

## **6. Indikator Prestasi Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari definisi diatas, Adaduarto (2014) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

## **7. Penilaian Prestasi Kerja**

Organisasi atau kantor perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan. Untuk ini perlu dilakukan kegiatan penilaian prestasi kerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang.

Penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan perusahaan di bidang personalia atau kepegawaian. Dengan pelaksanaan penilaian yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai bidang-bidang lain dan merasa memiliki kantor sebagai suatu kesatuan. Untuk itu semua tentunya dibutuhkan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja yang jelas dan objektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai pegawai secara adil.

Penilaian prestasi kerja menurut Notoadmodjo (2003;45) dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni: metode yang berorientasi waktu yang lalu dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

#### 1. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu Lalu

Penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seorang karyawan yang berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai selama ini. Teknik-teknik penilaian yang dapat digunakan antara lain:

- Skala peringkat (Rating Scale)
- Checklist
- Metode peristiwa kritis
- Metode peninjauan lapangan
- Tes prestasi kerja

#### 2. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu yang Akan Datang

Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada waktu yang akan datang. Memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain:

- Penilaian Diri (Self Appraisals)
- Pendekatan Management By Objective (MBO)
- Penilaian Psikologis
- Teknik Pusat Penilaian

Metode manapun yang harus dianut tergantung kepada kondisi dan situasi suatu kantor. Kantor kecil tentu tidak mungkin menganut suatu metode yang telah dianut oleh suatu kantor besar. Berbagai kantor besar belum tentu menganut metode penilaian yang sama. Metode penilaian mana yang akan dianut tergantung pula terhadap tersedianya tenaga penilai yang berpengalaman dan tersedianya anggaran biaya untuk pelaksanaannya.

Adapun metode penilaian prestasi kerja yang digunakan adalah Rating Scale, yaitu penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Sedang, sampai dengan Kurang pada standar-standar pelaksanaan kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum, dan lain-lain, dan skala tersebut diberi bobot misalnya Sangat Baik bobotnya 91-100.

Bentuk dari penilaian yang dilaksanakan oleh kantor PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan yaitu: DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Adapun faktor-faktor yang dinilai dari DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) antara lain:

- Kesetiaan
- Prestasi Kerja
- Tanggung Jawab
- Ketaatan
- Kejujuran
- Kerjasama
- Prakarsa
- Kepemimpinan

Keterangan Penilaian DP-3, yaitu:

- Penilaian Sangat Baik (SB) dengan nilai 91-100.
- Penilaian Baik (B) dengan nilai 75-90.
- Penilaian Cukup Baik (CB) dengan nilai 65-74.
- Penilaian Sedang (S) dengan nilai 51-64.
- Penilaian Kurang (K) dengan nilai s/d 50.

Adapun manfaat dari penggunaan nilai DP-3 bagi para pegawai maupun kantor antara lain:

- Untuk menentukan kenaikan golongan.
- Untuk mengevaluasi pegawai dalam merencanakan program pengembangan bagi pegawai pada tahun-tahun berikutnya.
- Apabila ada mutasi, maka kebutuhan jabatan yang akan diduduki dapat disesuaikan dengan kemampuan kerja.
- Untuk memotivasi para pegawai agar bekerja dengan optimal.

Pada evaluasi akhir, hasil penelitian ditandatangani oleh atasan dan pegawai yang dinilai, sehingga pegawai berhak mempertanyakan apabila hasil yang didapat tidak sesuai dengan usahanya.

Sejauh ini penilaian pelaksanaan kerja melalui DP-3 telah berjalan dengan baik dan dianggap memberikan hasil yang baik. Bahkan melalui ini Kepala Kantor dapat dengan mudah melihat dan mengevaluasi pegawai untuk merencanakan pengembangan selanjutnya [www.landasanteori.com](http://www.landasanteori.com) (2015).

## **B. Pelatihan Kerja**

### **1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Setelah mengetahui tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, maka selanjutnya saya sebagai penulis akan menguraikan tentang pengertian pelatihan. pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Program pelatihan merupakan suatu usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan, salah satu caranya dengan mengadakan pelatihan tenaga kerja. Melalui pelatihan diharapkan seluruh potensi pekerja seperti pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku dapat ditingkatkan.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. (Simamora:2006:273). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut (Hani Handoko:2001:104) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

(Gomes:2003:197) Mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai scope yang lebih luas dibanding dengan pelatihan.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*). (Syafaruddin:200 1:2 17).

Hal serupa dikemukakan (Hadari:2005:208).

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja.

Menurut Sutrisno, (2009:109) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasardasar pengetahuan.

Hasibuan (2002 : 69) menyatakan :

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan latihan daripada teori

Menurut Nitisemito (1996:35), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982:282) mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), kemampuan (ability) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi.

Menurut Drummond (1990:63),

"pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu".

Menurut Simamora (1999:345),

"pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang".

Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa :

pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.



Dalam definisi lebih lanjut. Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang..

Moekijat (1991:2) mendefinisikan

“pelatihan merupakan usaha yang bertujuan untuk menyesuaikan seseorang dengan lingkungannya, baik itu lingkungan di luar pekerjaan, maupun lingkungan di dalamnya.

Menurut Siagian (1998:184)

“pelatihan dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan di bidang kerjanya sehingga dapat mengurangi stres dan menambah rasa percaya diri”.

Menurut Hasibuan (2001 :76)

“Pelatihan ini memiliki beberapa manfaat diantaranya meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan pesaing luar, membantu karyawan yang memiliki keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, karyawan lebih menguasai teknik-teknik bekerja yang aman dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya”.

Pelaksanaan program pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi dalam peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja

## **2. Pembagian Pelatihan**

Mangkuprawira dan Hubeis(2003 :73) menyatakan : Program pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu :

- a. Program pelatihan umum merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan

meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum

- b. Program Pelatihan khusus, merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya masing-masing.

### **3. Manfaat Pelatihan kerja**

Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison, (2010:98) sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya
2. Mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
3. Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik.
4. Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal
5. Memperbaiki moral kerja karyawan.
6. menemukan kekurangan-kekurangan
7. Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.

Manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
2. Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok. Memikiki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.

Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah (Simamora, 2004 : 278) :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas ;
2. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima. ;
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan ;
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia ;
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja ;
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

#### **4. Indikator Pelatihan**

Menurut Andrew E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas .

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa: “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan teknis
4. Mempelajari pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

## **5 . Tujuan Pelatihan kerja**

Tujuan Pelatihan pada umumnya adalah :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
5. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan ke konsumen.

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982 : 278), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

Menurut (Hasibuan ,2001:70)

“ Metode pelatihan didefinisikan sebagai suatu cara tertentu untuk melaksanakan pelatihan dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan “  
 Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada beberapa faktor, diantaranya: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta dan latar belakang peserta.

## **6. Langkah-Langkah Pelaksanaan Pelatihan/Pengembangan**

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan pelatihan agar berjalan sukses yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need analysis* atau *need assessment*.
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi program.

## 7. Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja

Analisis kebutuhan adalah penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan. Kegiatan ini sangat rumit dan sulit, karena perlu mendiagnosis kompetensi organisasi saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan perubahan lingkungan dan masa yang akan datang. Analisis kebutuhan dilakukan melalui langkah-langkah:

### 1. Analisis kebutuhan organisasi

Analisis kebutuhan organisasi yaitu mengidentifikasi strategi organisasi, lingkungan organisasi pada saat ini dan masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Tantangan lingkungan menghendaki kompetensi pegawai, ditandai dengan :

- Lingkungan persaingan yang semakin ketat sebagai akibat globalisasi.
- Kecendeungan peningkatan *outsourcing*.
- Perubahan-perubahan teknologi.
- Keanekaragaman pegawai.

### 2. Analisis kebutuhan tugas

Analisis tugas yaitu menganalisis tugas-tugas yang harus dilakukan dalam setiap jabatan, yang dapat dipelajari dari perilaku peran tersebut, dan informasi analisis jabatan yaitu uraian tugas, persyaratan tugas dan standar unjuk kerja yang terhimpun dalam informasi sumber daya manusia organisasi.

### 3. Analisis kebutuhan pegawai

Analisis kebutuhan pegawai adalah menganalisis mengenai apakah ada pegawai yang kurang dalam kesiapan tugas-tugas atau kurangnya kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dapat diketahui dari penilaian kinerja, observasi ke lapangan, kuesioner.

## 8. Pemilihan Metode Pelatihan

Menurut Cherrington (1995:358), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.. Adapun teknik pelatihan itu sendiri adalah sebagai berikut :

- a. *On the job training*, yaitu dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal. Adapun *On the job training* terbagi menjadi 6 bagian yaitu :

- 1) *Job instruction training*

pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan.

2) Apprenticeship

pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja bersama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.

3) Internship dan assistantships

pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan apprenliceship hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh internship training adalah cooperalive education project, maksudnya adalah pelatihan bagi pelajar yang menerima pendidikan formal di sekolah yang bekerja di suatu perusahaan dan diperlakukan sama seperti karyawan dalam perusahaan tetapi tetap dibawah pengawasan praktisi yang ahli.

4) Job rotation dan transfer

adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Dalam pelatihan ini terdapat 2 kerugian yaitu: peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan sungguh-sungguh, yang kedua, banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Tetapi pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu: jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai peiaksanaan dan praktek dalam pekerjaan.



5) Junior boards dan committee assignments

alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan kedalam komite untuk bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan administrasi. Dan juga menempatkan peserta dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif yang lain.

6) Coaching dan counseling

pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara berlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

b. *Off the job training*, yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan. Adapun *Off the job training* terbagi menjadi 13 bagian yaitu :

- 1) Vestibule training: pelatihan dimana dilakukan ditempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.
- 2) Lecture: merupakan pelatihan dimana menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.
- 3) Independent self-study: pelatihan yang mengharapakan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.
- 4) Visual presentations: pelatihan dengan menggunakan televisi, film, video, atau persentasi dengan menggunakan slide.

- 5) Conferences dan discusion: pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan yang lainnya.
- 6) Teleconferencing: pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.
- 7) Case studies: pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.
- 8) Role playing: pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung.
- 9) Simulation: pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan motor skill.
- 10) Programmed instruction: merupakan aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan computer.
- 11) Computer-based training: merupakan program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar.
- 12) Laboratory training: pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tak beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan perasaan mereka terhadap satu dengan yang lain.
- 13) Programmed group excercise: pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekenasama dalam memecahkan suatu permasalahan.

## 9. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dilihat dari efek pelatihan dikaitkan dengan:

1. Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan.
2. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman latihan.
3. Perubahan perilaku.
4. Perbaikan pada organisasi.

### C. Disiplin Kerja

#### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. 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 Soegeng Pridjominto, (1993:15) mengemukakan :

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Anoraga (2006;46) disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah :

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
- b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Soengeng Prijodarminto. (1993:16) berpendapat “Disiplin berbagi pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman, dan sikap kelakuan, diuraikan sebagai berikut:

1. Sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran pikiran dan pengendalian watak;
2. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku , norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, criteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses);
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan seorang pemimpin memerlukan lat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Veitzzal rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa :“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hadad Nawawi (1998:104), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (1996:212) bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraruran perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Definisi lainnya diungkapkan dalam Websters New Dictionary (Oteng Sutisna, 1989:110) yang menyatakan bahwa disiplin adalah :

- a. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan serta teratir dan efisiensi;
- b. Hasil latihan serupa ; pengendalian diri; perilaku yang tertib;
- c. Penerimaan atau ketundukan pada kekuasaan dan control;
- d. Perlakuan yang menghukum atau memperbaiki;
- e. Suatu cabang ilmu pengetahuan.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja (1986:29), sebagai berikut :

“Dengan perkataan lain disiplin adalah unsure yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi

Sedangkan menurut Smith dalam Panji Anaroga (2001:12),

tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Tujuan organisasi yang hendak dicapai peranan variable-varabel tersebut saling mendukung dan berkaitan satu sama lainnya. Peranan individu dalam hal ini pegawai sangat penting karena suatu sistem, struktur, dan proses tidak akan berjalan dengan baik tanpa peranan individu dalam menjalankan variabel-variabel lainnya.

Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemampuan pegawai terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain).

Dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan itu pegawai diharapkan mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi segala aturan dan norma-norma dalam lingkungan kerja sebagai sistem organisasi pegawai negeri serta metode-metode tertentu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas-tugasnya sehari-hari dengan baik yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2000:95)  
“adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:129),  
“disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”.

Pendapat lain menurut Siswanto (2001:291)  
“disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indiscipliner.

Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2001:193),  
dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan.

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.



Adapun dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Alex S. Nitisemito(1984: 199) Kedisiplinan adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut pendapat T.Hani Handoko (1994:208)

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional”.

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu, 2007).

## 2) **Macam-Macam Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2001:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

### **a. Disiplin Preventif**

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.

2. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
3. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

**b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi dipraktekkan oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

Hariandja (2002) menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja meliputi yaitu :

- Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan untuk menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksa yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pemimpin.
- Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya kesalahan tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya. Disiplin progresif merupakan pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat.
- Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Menurut *najasmileforyou.blogspot.co.id* (2013) menyebutkan dalam sebuah tulisannya adalah disiplin kerja terbagi 5 macam yaitu :

- **Disiplin Diri**

Menurut Jasin (1996:35) adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya.

Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

- **Disiplin Kelompok**

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya. Selain itu disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri.

Misalnya, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut merupakan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya. Pegawai dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Kedua mata uang, keduanya saling melengkapi dan manunjang, dan bersifat komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok, sebaliknya disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

- **Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

- **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Prabu Mangkunegara bahwa

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

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

- **Disiplin Progresif**

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat

### **3) Pendekatan Disiplin Kerja**

Adapun pendekatan disiplin kerja ada beberapa macam namun menurut *najasmileforyou.blogspot.co.id* (2013) ada 3 macam yaitu sebagai berikut :

**a. Pendekatan Disiplin Modern**

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hokum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

**b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi**

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan,

**c. Pendekatan Disiplin Tujuan.**

Adanya pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan pahami oelh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar karyawan jawab terhadap perbuatannya

**4) Prinsip-Prinsip Disiplin kerja**

Husein (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:



1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

#### **5) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor–faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut (Fathoni, 2006):

- Tujuan dan kemampuan.
- Keteladanan pimpinan
- Keadilan
- Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan.
- Sanksi hukuman.
- Ketegasan

Sementara Menurut Gouzali Saydam (1996:202), faktor-faktor tersebut antara lain:

- 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 pada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sementara Menurut Fadila Helmi (1996:37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua factor, yaitu factor kepribadian dan factor lingkungan.

#### **a. Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tersermin dlaam perilaku. Menurut kelman (1996:35) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingakan yaitu disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

### 1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

### 2) Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasnya disebabkan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan memurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

### 3) Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya system nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

## **b. Faktor Lingkungan**

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus.

Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan. Sedangkan Malayu S.P Hasibua (2006;214) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang di bebaskan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaan itu di bawah kemampuannya, maka kesungguhan kedisiplinan karyawan ini rendah

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.

#### **6) Indikator disiplin kerja**

Menurut *najasmileforyou.blogspot.co.id* (2013) Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

**a. Tujuan dan Kemampuan**

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.

**b. Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

**c. Balas Jasa**

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

**d. Keadilan**

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

**e. Pengawasan Melekat ( 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.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai tidak mangkir saat bekerja.
2. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai

berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. . Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
5. Bertingkah laku sopan.

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003)

adalah:

- 1) Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

## 2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

## 3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

## 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Adapun peraturan yang berkaitan dengan disiplin, antara lain :

- Peraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat
- Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit-unit kerja
- Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam melakukan pekerjaannya.



Sedangkan menurut Hasibuan (2008:194) pada dasarnya ada 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (*goals*) dan kemampuan (*ability*) pegawai ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

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

#### 5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

#### 6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan strategis dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sepadan, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

### 7) Hambatan–Hambatan Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Pada dasarnya pegawai dapat digolongkan dalam kriteria sebagai berikut :

- Pegawai yang berprestasi dan memiliki potensi, tidak terdapat masalah yang berarti untuk meningkatkan disiplin kerja karena pegawai yang bersangkutan memiliki motivasi yang baik untuk berprestasi.
- Pegawai yang berpotensi tetapi mempunyai masalah, pegawai jenis ini memiliki potensi untuk digali dari dalam dirinya tetapi mempunyai masalah yang cukup berarti misalnya kurang disiplin terhadap jam kerja.
- Pegawai yang biasa–biasa saja dan sulit untuk mengembangkan diri, pegawai jenis ini cenderung pasif

Hambatan–hambatan yang dihadapi oleh Pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- Kurangnya motivasi kerja sehingga kedisiplinan akan waktu tidak begitu diperhatikan.
- Kurangnya pemberian insentif terhadap pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja.

#### 8) **Hal-Hal yang Menunjang Kedisiplinan**

Menurut Alex S. Nitisemito (1984:119-123) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

##### a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

##### b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

##### c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

## 9. Cara Menegakkan Disiplin Kerja

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. Ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan:

a. Disiplin Harus Ditegakkan Seketika

Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran. Jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.

**b. Disiplin Harus Didahului Peringatan Dini**

Dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua karyawan harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak

**c. Disiplin Harus Konsisten**

Konsisten artinya seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran akan dikenakan hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.

**d. Disiplin Harus Impersonal**

Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan karyawan tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.

**e. Disiplin Harus Setimpal**

Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

## **D. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25).

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1)

“ lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Menurut Bambang (1991:122),

lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa:

”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan kerja maksudnya 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 Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.



. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut George R. Terry (2006:23)

“ lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah Haris Budiyo (2004:51) bahwa

“ lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu”.

Selanjutnya menurut Fautisno Cardoso Gomes (2003:25)

lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja, hal ini sebagai mana yang di kemukakan oleh Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:151)

“adanya dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Individu yang di maksud yaitu kepribadian pegawai tersebut, yang mempengaruhi hubungan dalam bekerja baik dari atasan ke bawahan ataupun sesama bawahan.”

Handoko (2000:97) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, serta manajemen dan kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:36) indikator-indikator prestasi kerja, yaitu: kualitas kerja, sikap, dan inisiatif.

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Didalam lingkungan kerja terdapat beberapa lingkungan kerja yang mana dari beberapa tersebut menurut para ahli adalah sebagai berikut :

### **a. Lingkungan kerja fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:21), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1.** Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2.** Lingkungan perantara atau lingkungan umum 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 fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

b. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa “ lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja

### 3. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) “Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara.”

Dan definisi untuk setiap faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

### 1 Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu

### 2 Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

### 3 Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

### 4 Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

## **4. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:26), mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Selanjutnya Sadarmayanti (2001:31), mengemukakan 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 Adaduarto (2014) mengatakan yaitu indikator lingkungan kerja berdasarkan definisi Sedarmayanti diatas adalah sebagai berikut :

### 1. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelencaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

### 2. Temperatur Di Tempat Kerja

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masi dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin., dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Syatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kalambaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna system penguapan.

Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karna makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya.

#### 4. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Sirkulasi udara ditempat kerja menjadi faktor atau indikator sirkulasi udara yang baik ditempat kerja mendukung untuk prestasi kerja disebabkan sirkulasi udara yang baik juga menjadi faktor menjadikan para pekerja tidak stres ditempat kerjanya.

#### 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.

#### 6. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi dalam bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain

#### 7. Bau-Bauan Ditempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu 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. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi

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

#### 10. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana bgembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya.

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

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan

#### 12. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan menjadi faktor penting dalam pengaruh prestasi kerja dengan adanya hubungan atasan dengan bawahan yang baik menjadikan pekerjaan terus berlangsung dengan baik dengan berbagai jenis pekerjaan sehingga atasan dengan bawahan saling mendukung dan menjadikan team work atau sebuah kerja tim yang baik.

#### 13. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan sesama rekan kerja termasuk menjadi faktor penting dan penentu pengaruh prestasi ditempat kerja, dengan adanya hubungan sesama rekan kerja yang baik sesama rekan kerja seperti juga hubungan atasan dengan bawahan menjadikan team .

### **E. Karangka Konseptual**

#### **1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Pelatihan kerja dilakukan untuk memperbaiki yang telah ada dan menambahi serta mengoreksi hasil dari kekurangan – kekurangan kerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan atau sikap atau semangat kerja yang ada pada karyawan yang dibutuhkan mengangani suatu pekerjaan.



Meskipun pelatihan yang ada saat ini belum dapat ternilai hasilnya maka pelihan perlu di tingkatkan dan di tinjau kembali berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian tentang pelatihan terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Angka Priatnya ( 2012 : 1 ) yang dilakukannya di PT.Andalan Fluid yaitu Sistem berjalan dengan baik dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun penelitian berikutnya tentang pelatihan terhadap prestasi kerja yang dilakukan berikutnya yaitu oleh Devi Savitri (2015:1) yang dilakukannya di Foodmart lembuswana Samarinda dan menghasilkan hasil adanya pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda.

Adapun penelitian tentang pelatihan , Motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang dilakukan berikutnya yaitu oleh Khairul Akhir Lubis (2008:7) yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV dan menghasilkan hasil bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja baik secara parsial ataupun simulitan

## **2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin kerja dilakukan untuk meningkatkan termasuk hasil dari pekerjaan dengan disiplin kerja yang menghuni dengan baik menjadikan semua hasil kerja terdisiplin secara signifikan. Meskipun setiap perusahaan pasti berbeda tingkat disiplinnya akan tetapi semua pasti bertujuan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian tentang disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Fitry Wijayanti Undjila yang dilakukannya di Kantor Badan Perwakilan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo yaitu menghasilkan hasil adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Badan Perwakilan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo.

Adapun penelitian berikutnya tentang disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Yordan Ariandy (2015:1) yang dilakukan di PT. AMERTA INDAH OTSUKA JAKARTA yaitu menghasilkan hasil adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. AMERTA INDAH OTSUKA JAKARTA. Adapun penelitian berikutnya tentang disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Intan Ratna Maharani ( 2007 : 1 ) yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis yaitu menghasilkan hasil adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

### **3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

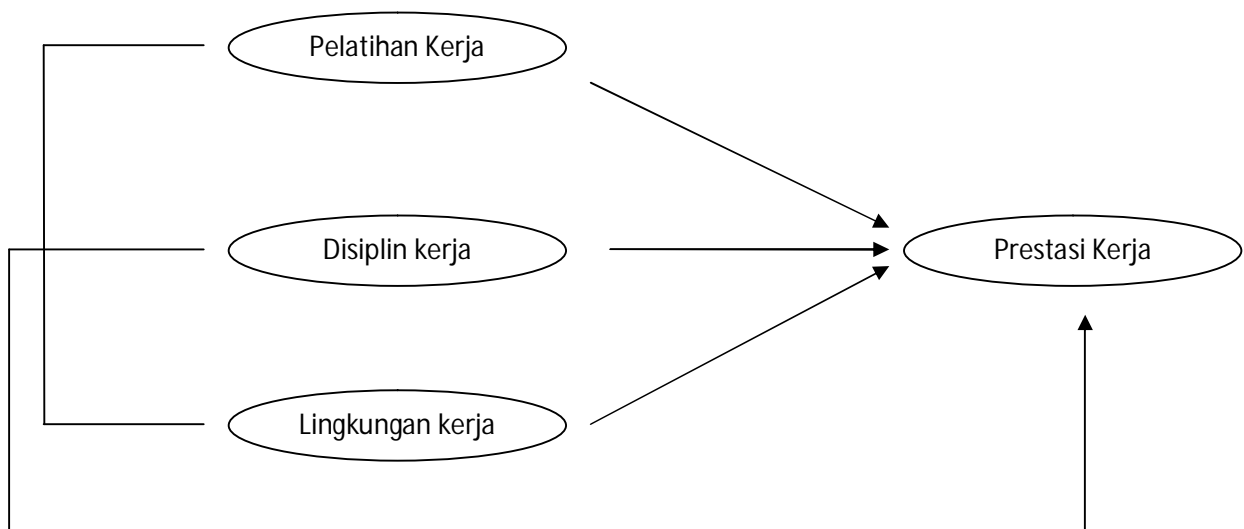
Lingkungan kerja juga mempengaruhi untuk tingkat hasil pekerjaan sebab hasil pekerjaan akan maksimal bila lingkungan kerja mendukung untuk hal tersebut meskipun beberapa hal dapat dikecualikan dan beberapa orang dapat mengkecualikan hal tersebut.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menjadikan sebuah keselarasan atas kesejajaran sebuah rasa nyaman dan tenang didalam melakukan pekerjaan yang menjadikan sebuah pacuan atau sebuah semangat untuk menghasilkan prestasi kerja dalam melakukan pekerjaan.

Ketertarikan akan sebuah pekerjaan untuk menghasilkan sebuah pekerjaan yang baik pasti didasarkan atas lingkungan kerja yang baik dan nyaman bila tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan pastilah hasil pekerjaan tidak begitu maksimal dan lebih besar kemungkinan menghasilkan hasil pekerja yang tidak baik atau buruk yang dapat merugikan pihak perusahaan.

Berdasarkan penelitian tentang lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh dedy Kurniawan ( 2013 : 1 ) yang dilakukan di Kantor Camat Nangah Pinoh yaitu menghasilkan hasil adanya pengaruh lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pelatihan kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi ( variabel independen ), sedangkan prestasi kerja menjadi variabel terikat ( variabel dependen ). Maka hubungan antara variabel bebas dan terikat tersebut dapat tergambar dalam kerangka pemikiran seperti dibawah ini :



**Gambar II – Krangka Berfikir**

**F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan sebuah kumpulan kompleksitas masalah yang akan diangkat menjadi dugaan atau praduga dari masalah yang di kumpulkan untuk dibuktikan kebenaran secara empiris dari kerangka pemikiran dugaan yang di buat sebagaimana diuraikan diatas, sehingga yang dapat ditulis menjadi rumusan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja para pekerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan
2. Ada pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja para pekerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja para pekerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan
4. Ada pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja para pekerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Observasi/ Pengamatan**

##### **1 Latar Belakang Perusahaan**

Untuk menciptakan perusahaan perkebunan yang berprestasi dalam berbagai lini dan sector maka perusahaan terus melakukan pengembangan – pengembangan yang mana dengan melakukan berbagai pembelajaran dari situasi dan jaman yang ada serta menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang terus berlanjut sampai saat ini.

Perusahaan perkebunan yang ada saat ini mulai terkikis zaman dengan perkembangan manusia yang begitu besar namun lahan yang ada mulai habis terpakai dengan kegiatan – kegiatan manusia yang terus semakin berkembang dan semakin banyak jumlahnya.

Dengan aspek tersebut PT PUILAHAN SERUWAI ingin terus melestarikan budidaya berkebun selain menciptakan sektor lapangan kerja dengan membuat sebuah perkebunan akan tetapi juga membantu masyarakat lain yang berada tidak disektor pekebunan dapat menikmati hasil dari yang dibuat dan ditanam selama perusahaan berdiri hingga sampai saat ini

Tantangan dan rintangan terus terjadi dengan berbagai aspek terutama perkembangan zaman yang ada saat ini, lebih dari itu berbagai kemungkinan terus masuk dan terus mengancam perusahaan dengan perkembangan zaman.

Akan tetapi PT PULAHAN SERUWAI ingin menjadikan hal tersebut menjadi teman atau alat untuk berkembang bukan menjadi racun yang mematikan untuk perusahaan Belajar dari perusahaan yang tetap exsist dengan berbagai inovasi – inovasinya PT PULAHAN SERUWAI mengikuti hal tersebut dengan melakukan terus inovasi – inovasi agar terus berkembang dan maju sebab, sebuah kata mengatakan “ Hanya Orang – Orang Yang Ingin Berkembang Yang Akan Berkembang Dan Maju “ inilah yang terus menjadikan perusahaan terus melakukan perkembangan untuk prestasi kerja perusahaan dan prestasi kerja para pekerjanya.

## **2 Defenisi Operasional Variabel**

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian. Ada variabel yang mempengaruhi dan variabel akibat. Variabel yang mempengaruhi di sebut variabel penyebab atau variabel bebas atau independent variabel ( X ). Sedangkan variabel akibat di sebut variabel terikat atau variabel tergantung atau devendent variabel ( Y ).

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta atau pun angka. Berdasarkan pengumpulan data tersebut di harapkan akan di peroleh data yang akurat mengenai Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap prestasi Kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kec Air Batu Kab Asahan.

Tabel III – 1 Definisi Operasional

| Nama Variabel        | Indikator   |
|----------------------|---|
| Prestasi Kerja (Y)   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Kualitas</li> <li>2 Kuantitas</li> <li>3 Pelaksanaan Tugas</li> <li>4 Tanggung Jawab</li> </ol>  |
| Pelatihan kerja (X1) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Pendidikan</li> <li>2 Prosedur Sistematis</li> <li>3 Keterampilan teknis</li> <li>4 Mempelajari pengetahuan</li> <li>5 Mengutamakan praktek dari pada teori</li> </ol>                                       |
| Disiplin Kerja (X2)  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukum</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol> |

|                      |   |
|----------------------|---|
| Lingkungan Kerja(X3) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Penerangan Cahaya</li> <li>2 Temperatur Di Tempat Kerja</li> <li>3 Kelembaban</li> <li>4 Sirkulasi Udara</li> <li>5 Kebisingan di Tempat Kerja</li> <li>6 Getaran Mekani</li> <li>7 Bau-Bauan Di tempat Kerja</li> <li>8 Tata Warna Di Tempat Kerja</li> <li>9 Dekorasi</li> <li>10 Musik</li> <li>11 Keamanan di Tempat Kerja</li> <li>12 Hubungan Atasan Dengan Bawahan</li> <li>13 Hubungan Sesama Rekan Kerja</li> </ol> |
|----------------------|---|

### **3 Lokasi Penelitian**

Lokasi proyek yang menjadi tempat penulis untuk melakukan tesis dalam penulisan laporan tesis ini berada di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air batu Kabupaten Asahan





## 5 Data Umum Prusahaan

Adapun data dari perusahaan PT Pulahan Seruwai yang berada Kecamatan Air batu Kabupaten Asahan adalah sebagai berikut:

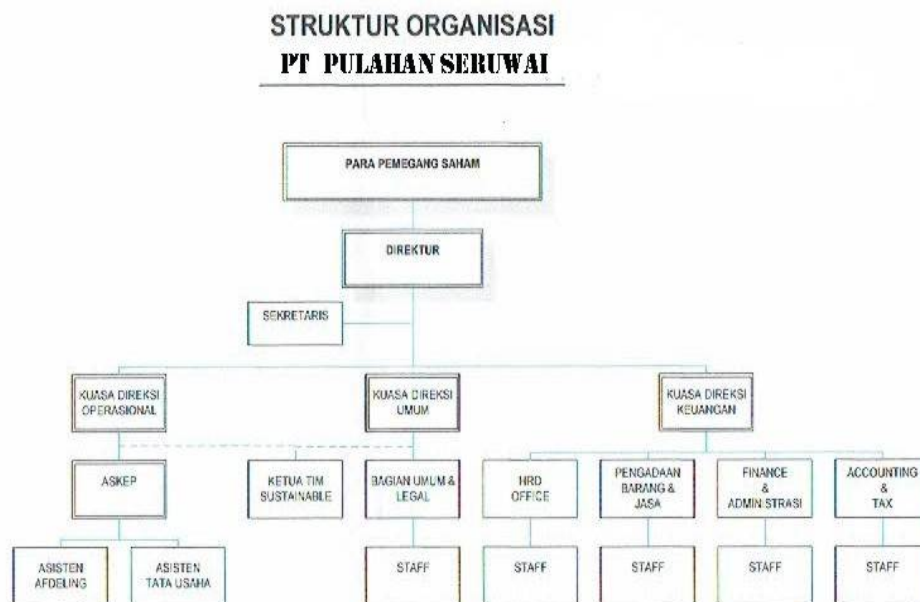
1. Nama Perusahaan : PT Pulahan Seruwai
2. Alamat : Desa Perkebunan Pulahan Kecamatan Air  
Batu Kabupaten Asahan
3. Luas area : 1508,64 Hektar
4. Tahun Berdiri : 1901
5. Bergerak dibidang : Perkebunan
6. Jumlah pekerja : 170

## 6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan hubungan diantara fungsi-fungsi yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggungjawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Jadi semakin banyak individu yang terlibat, maka bentuk organisasi akan semakin kompleks.

Suatu perusahaan tidak dapat dikatakan sempurna apabila tidak mempunyai struktur organisasi. Struktur organisasi bukanlah tujuan dari suatu perusahaan tetapi merupakan alat yang dipergunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Didalam struktur organisasi terdapat kerangka atau susunan hubungan antara posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukannya, karena tugas, wewenang dan tanggungjawab setiap orang berbeda-beda. Secara garis besar, struktur organisasi pada Perusahaan PT PULAHAN SERUWAI dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar III – 1 . Struktur Organisasi Perusahaan



Adapun gambaran rinci struktur organisasi Pada PT PULAHAN SERUWAI tertera pada lampiran. Berikut adalah uraian tugas ( *Job Description* ) organisasi yang terlibat dalam proyek :

#### 1. Pemegang Saham (*Owner*)

Pemegang saham (bahasa Inggris: shareholder atau stockholder), adalah seseorang atau badan hukum yang secara sah memiliki satu atau lebih saham pada perusahaan. Para pemegang saham adalah pemilik dari perusahaan tersebut. Perusahaan yang terdaftar dalam bursa efek berusaha untuk meningkatkan harga sahamnya. Konsep pemegang saham adalah sebuah teori bahwa perusahaan hanya memiliki tanggung jawab kepada para pemegang sahamnya dan pemiliknya, dan seharusnya bekerja demi keuntungan mereka (*id.wikipedia.org* )

## 2. Direktur

Menurut *id.wikipedia.org* mengatakan Direktur (dalam jumlah jamak disebut Dewan Direktur) adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas. Penyebutan direktur dapat bermacam-macam, yaitu dewan manajer, dewan gubernur, atau dewan eksekutif

Seorang direktur atau dewan direksi dalam jumlah direktur dalam suatu perusahaan (minimal satu), yang dapat dicalonkan sebagai direktur, dan cara pemilihan direktur ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan.

Pada umumnya direktur memiliki tugas antara lain:

- 1 memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- 2 memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- 3 menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- 4 menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

## 3. Sekretaris

Sekretaris adalah sebuah profesi administratif yang bersifat asisten atau mendukung. Gelar ini merujuk kepada sebuah pekerja kantor yang tugasnya ialah melaksanakan pekerjaan rutin, tugas-tugas administratif, atau tugas-tugas pribadi dari atasannya. Pekerja atau karyawan ini biasanya melakukan tugas-tugas seperti mengetik, penggunaan komputer, dan pengaturan agenda. Mereka biasanya bekerja di belakang meja. Sebagian besar sekretaris adalah wanita.

#### 4. Kuasa Direksi Umum

adapun menurut undang undang yang ada yaitu **TUGAS DAN WEWENANG DIREKSI** tertuang pada **Pasal 14** yaitu berbunyi

- 1 **Direksi** berhak mewakili Perseroan di dalam dan di luar Pengadilan.
- 2 **Direktur Utama bersama-sama dengan Direktur Keuangan** *berhak dan berwenang* bertindak untuk dan atas nama **Direksi** serta mewakili Perseroan.
- 3 Dalam hal *Direktur Utama* **atau Direktur Keuangan** tidak hadir atau berhalangan karena sebab apapun juga, yang tidak perlu dibuktikan kepada pihak ketiga, *maka* salah seorang anggota Direksi lainnya bersama-sama dengan salah seorang di antara *Direktur Keuangan* atau *Direktur Utama* **berhak dan berwenang** bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan.
- 4 Tanpa mengurangi tanggung jawab Direksi, **Direksi** **berhak** untuk perbuatan tertentu *mengangkat seorang atau lebih* **kuasa** dengan syarat yang ditentukan oleh Direksi dalam suatu surat kuasa khusus.

Sehingga dapat dikatakan bila direksi tidak dapat hadir untuk kapasitas sebagai direksi dapat digantikan oleh orang dipercayakan untuk menggantikan hal tersebut dalam bidang Direksi Umum saja tidak bidang yang lain

## 5. Kuasa Direksi Operasional

adapun menurut undang undang yang ada yaitu **TUGAS DAN WEWENANG DIREKSI** tertuang pada **Pasal 14** yaitu berbunyi

- 1 **Direksi** berhak mewakili Perseroan di dalam dan di luar Pengadilan.
- 2 **Direktur Utama bersama-sama dengan Direktur Keuangan** *berhak dan berwenang* bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan.
- 3 Dalam hal *Direktur Utama* **atau** *Direktur Keuangan* **tidak hadir atau berhalangan** karena sebab apapun juga, yang tidak perlu dibuktikan kepada pihak ketiga, *maka salah seorang anggota Direksi lainnya bersama-sama dengan salah seorang di antara* *Direktur Keuangan* **atau** *Direktur Utama* **berhak dan berwenang** bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan.
- 4 Tanpa mengurangi tanggung jawab Direksi, **Direksi berhak** untuk perbuatan tertentu *mengangkat seorang atau lebih* **kuasa** dengan syarat yang ditentukan oleh Direksi dalam suatu surat kuasa khusus.

Sehingga dapat dikatakan bila direksi tidak dapat hadir untuk kapasitas sebagai direksi dapat digantikan oleh orang dipercayakan untuk menggantikan hal tersebut dalam bidang Direksi Operasional saja tidak bidang yang lain.

## 6. Kuasa Direksi Keuangan

Adapun menurut undang undang yang ada yaitu **TUGAS DAN WEWENANG DIREKSI** tertuang pada **Pasal 14** yaitu berbunyi

- 1 **Direksi** berhak mewakili Perseroan di dalam dan di luar Pengadilan.
- 2 **Direktur Utama bersama-sama dengan Direktur Keuangan** *berhak dan berwenang* bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan.
- 3 Dalam hal *Direktur Utama* **atau** *Direktur Keuangan* **tidak hadir atau berhalangan** karena sebab apapun juga, yang tidak perlu dibuktikan kepada pihak ketiga, salah seorang anggota Direksi lainnya bersama-sama dengan salah seorang di antara *Direktur Keuangan* **atau** *Direktur Utama* berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan.
- 4 Tanpa mengurangi tanggung jawab Direksi, **Direksi berhak** untuk perbuatan tertentu *mengangkat seorang atau lebih kuasa* dengan syarat yang ditentukan oleh Direksi dalam suatu surat kuasa khusus.

Sehingga dapat dikatakan bila direksi tidak dapat hadir untuk kapasitas sebagai direksi dapat digantikan oleh orang dipercayakan untuk menggantikan hal tersebut dalam bidang Dreksi Keuangan saja tidak bidang yang lain.

## 7. Asisten Kepala ( ASKPEP )

Asisten kepala adalah kepala dari pembantu manajer baik dilapangan maupun dikantor tergantung perang dan luas lingkup pekerjaan yang diberikan serta bidang pekerjaan yang diberikan namun dalam hal ini asisten kepala yang dimaksud yaitu kepala dari pembantu manajer dilapangan

## 8. Ketua tim sustainable

Ketua tim sustainable adalah seorang ketua yang berkelanjutan untuk melakukan berbagai tugas dari perusahaan dan biasa lebih mengarah tugas arsip – arisp perusahaan namun tidak berperan selayaknya HRD

## 9. Bagian Umum & legal

Adapun tugas dan peran pekerjaan yang dipegang untuk dijalankan dalam bidang ini adalah menurut Jimmy Joses Sembiring, S.H., M.Hum. dalam buku “*Legal Officer, Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, HaKI, Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan*” (hal. 1) menjelaskan bahwa posisi *legal officer* dalam suatu perusahaan tidak hanya mengurus masalah internal perusahaan, tapi juga mengurus masalah eksternal perusahaan.

Lebih lanjut, Jimmy Joses menjelaskan bahwa tugas seorang *legal officer* untuk perusahaan yang berskala besar dapat dibagi menjadi beberapa bagian, seperti *legal officer* yang bertugas menangani dokumen dan perizinan atau *legal officer* yang bertugas menangani permasalahan hukum, baik untuk masalah perdata maupun pidana. Namun, di perusahaan skala menengah, *legal officer* menangani semua hal termasuk dokumen dan permasalahan hukum.

Selain tugas-tugas tersebut di atas, *legal officer* juga berwenang melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap peraturan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berkaitan dengan operasional perusahaan (Jimmy Joses Sembiring, : 4).



## 10. Human Resource Development (HRD)

HRD adalah singkatan dari Human Resources Development. Dalam ilmu terapan, HRD biasa disebut sebagai “Personalia” atau “Kepegawaian”. HRD dalam manajemen juga biasa disebut dengan “Human Capital” atau “Human Resources Management”.

Arti lain dari Human Resources Development (Sumber Daya Manusia/SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Tugas, Tanggung Jawab dan Peran HRD dalam perusahaan antara lain :

1 HRD bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja ( Preparation and Selection )

a) Persiapan ( Preparation )

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam hal melakukan persiapan, antara lain factor internal dan factor eksternal. Faktor internal dalam persiapan meliputi jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen terkait, dan sebagainya. Sedangkan factor eksternal dalam hal persiapan meliputi hukum ketenagakerjaan, kondisi pangsa tenaga kerja, dan lain sebagainya.

b) Rekrutmen Tenaga Kerja ( Recruitment )

Recruitment adalah sebuah proses untuk mencari calon pegawai atau karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini HRD perlu melakukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan ( job description ) dan juga spesifikasi pekerjaan ( job specification ).

c) Seleksi Tenaga Kerja ( Selection )

Pengertian dari seleksi tenaga kerja adalah sebuah proses yang dilakukan untuk menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat. Tahapan yang dilakukan dalam proses seleksi tenaga kerja, yaitu melihat daftar riwayat hidup/ CV, melakukan seleksi awal berdasarkan CV pelamar, pemanggilan pelamar untuk tes interview, menguji calon karyawan dengan test tertulis, proses interview/ wawancara kerja, dan proses selanjutnya.

2 Pengembangan dan Evaluasi Karyawan ( Development and Evaluation )

Agar tenaga kerja atau karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan atau organisasi, maka ia harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Proses pengembangan dan evaluasi karyawan dilakukan sebagai sebuah pembekalan agar tenaga kerja dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya, serta meningkatkan kinerja yang ada.

### 3 Pemberian Kompensasi dan Proteksi pada Pegawai

Kompensasi adalah imbalan atau upah atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi harus tepat dan sesuai dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal agar tidak menimbulkan masalah ketenagakerjaan atau kerugian pada organisasi atau perusahaan

#### 11. Pengadaan Barang dan Jasa

Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah menurut undang-undang nomor 70 tahun 2012 adalah kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa oleh Kementerian/ Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa.

Sehingga dalam bagian ini tugas dari bagian barang dan jasa adalah untuk melakukan kegiatan kebutuhan barang dan kebutuhan jasa untuk perusahaan tapi biasanya dilakukan untuk kegiatan konstruksi atau pembangunan di perusahaan.

#### 12. Finance & Administrasi

Membantu Kepala Staf Administrasi dalam merencanakan, dan melaksanakan, kegiatan sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan rencana kerja.

Adapun Tugas dalam pekerjaan untuk bagian Finace & Administrasi adalah sebagai berikut :

1. Mengagendakan Surat Masuk dan Surat Keluar.
  2. Mengarsip Surat Masuk dan Surat Keluar.
  3. Membantu pengelolaan Kas Kecil.
  4. Mempersiapkan Seminar/Pertemuan Ilmiah rutin/Diskusi yang diselenggarakan LPPM (mencari ruangan, mengurus snack/konsumsi dan penerima tamu).
  5. Mendata karya ilmiah yang diterima LPPM
  6. Menyiapkan rapat-rapat di LPPM (konfirmasi ke peserta rapat dan konsumsi)
  7. Mengurus Pelatihan/seminar/diskusi yang diadakan LPPM (mencari ruangan, mengurus *snack*/konsumsi dan penerima tamu)
  8. Memonitor kebutuhan-kebutuhan Rumah Tangga dan ATK LPPM
  9. Menjadwalkan kegiatan Ketua LPPM
  - 10.. Menangani pengiriman Kartu Ucapan Lebaran, Natal, dan Tahun Baru untuk relasi-relasi
13. Accounting & Tax

Akuntansi Perpajakan atau akuntansi pajak (*tax accounting*) merupakan bidang akuntansi yang bertujuan untuk menetapkan besar kecilnya jumlah pajak. Sederhananya, akuntansi pajak bertugas menangani, mencatat, meng-kalkulasi dan menganalisa

Serta membuat strategi pajak berkaitan dengan kejadian/transaksi ekonomi perusahaan. Laporan Akuntansi Pajak disusun serta disajikan dengan berdasar pada peraturan perpajakan yang berlaku walaupun ada ketidakcocokan aturan antara akuntansi pajak dengan pedoman laporan keuangan.

### Tugas dan Tanggung Jawab Tax & Accounting Senior

- a. Bertanggung jawab atas proses closing setiap bulan dan menyediakan laporan keuangan yang akurat
- b. Bertanggung jawab dengan proses akuntansi harian Bertanggung jawab rekonsiliasi perpajakan tahunan bulanan

#### 14. Asisten Afdeling

Asisten afdeling adalah pembantu manajer lapangan (afdeling) sehingga manajer dapat berperan dalam dua hal yaitu lapangan dan kantor namun biasanya hampir seluruh pekerjaan pasti dipegang oleh pembantu manajer lapangan. Dan biasanya ada beberapa lingkup pekerjaan dalam lapangan atau luas area pekerjaan maka disebut afdeling yang menjadi luas area yang dipegang nya dan biasanya diberi nama akan afdeling tersebut baik dengan nama perumpamaan atau daerah ataupun bisa juga nomor tergantung dari perusahaan ingin seperti apa memberikan nama dari kawasan yang dipegang oleh pembantu manajer tersebut.

#### 15. Asisten tata usaha

Asisten tata usaha hampir sama dengan asisten afdeling namun peran dan bidangnya dalam pekerjaan tata usaha. Sebagai pembantu manajer dalam tata usaha perusahaan atau kegiatan didalam kantor sehingga manajer tidak begitu terlalu turun tangan dalam mengerjakan semua pekerjaan dikantor yaitu dibantu oleh pembantunya dikantor yang disebut Asisten tata usaha.

## 7. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah secara keseluruhan yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam laporan tesis ini adalah para seluruh pekerja yang ada di PT. PULAHAN SERUWAI. Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili dari keseluruhan populasi. Sampel dalam laporan tesis ini adalah 120 para pekerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Dengan keseluruhan para pekerja yang ada di PT PULAHAN SERUWAI yaitu 170 sehingga untuk pengambilan sampel digunakan dengan Metode Solvin yang ada sehingga dapat memastikan untuk pengambilan sampel dari pada pekerja yang ada. Pemilihan metode merupakan metode yang terbaik untuk mendapatkan hasil terbaik dari dari banyaknya jumlah pekerja dan total pekerja sehingga dapat mencakup dan tujuan.

Adapun populasi sample yang diambil dengan berdasarkan rumus slovin yaitu untuk penelitian ini yaitu

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana

$n$ : jumlah sampel

$N$ : jumlah populasi

$e$ : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

yaitu bila dihitung berdasarkan rumus tersebut menghasilkan hasil dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{170}{(1 + 170 \times 0.05^2)}$$

$$n = 119,282 \approx 120$$

Dengan total pekerja yang ada maka didapatkan hasil 120 dari 170 pekerja sehingga sampel yang akan diambil di PT PULAHAN SERUWAI kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Bedasarkan perhitungan diatas diambil berdasarkan data yang ada di perusahaan yaitu total para pekerja atau populasi. sampel tersebut diambil berdasarkan populasi yang ada di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan tersebut dapat dilihat berdasarkan uraian pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel III – 3 . Daftar Bagian PT PULAHAN SERUWAI

| <b>NO</b> | <b>BAGIAN</b>                                       | <b>JUMLAH</b> | <b>SAMPEL</b> |
|-----------|---|---------------|---------------|
| <b>1</b>  | <b>Asisten Kepala</b>                               | <b>1</b>      | <b>1</b>      |
| <b>2</b>  | <b>Kerja Tim Sustainable</b>                        | <b>4</b>      | <b>2</b>      |
| <b>3</b>  | <b>Bagian Umum &amp; legal</b>                      | <b>3</b>      | <b>1</b>      |
| <b>4</b>  | <b>Human Resourche<br/>development (HRD OFFICE)</b> | <b>4</b>      | <b>2</b>      |
| <b>5</b>  | <b>Pengadaan Barang dan Jasa</b>                    | <b>4</b>      | <b>2</b>      |
| <b>6</b>  | <b>Finance &amp; Administrasi</b>                   | <b>2</b>      | <b>2</b>      |
| <b>7</b>  | <b>Accounting &amp; Tax</b>                         | <b>2</b>      | <b>2</b>      |
| <b>8</b>  | <b>Asisnten Afdeling</b>                            | <b>2</b>      | <b>2</b>      |
| <b>9</b>  | <b>Asisten Tata Usaha</b>                           | <b>1</b>      | <b>1</b>      |
| <b>10</b> | <b>Staf</b>   | <b>5</b>      | <b>5</b>      |
| <b>11</b> | <b>Karyawan</b>                                     | <b>142</b>    | <b>100</b>    |
|           | <b>Total</b>  | <b>170</b>    | <b>120</b>    |



## 8. Skala pengukuran

Skala pengukuran dalam laporan tugas akhir ini menggunakan skala likert dengan rentang nilai antara 1 sampai dengan 5. Adapun kriteria penilaiannya dapat dilihat pada Tabel 2. berikut.

Tabel III – 4 . Kriteria penilaian tiap jawaban kuesioner

| <i>Jawaban</i> | <i>Bobot nilai</i> |
|----------------|--------------------|
| Sangat Buruk   | 1                  |
| Buruk          | 2                  |
| Cukup Baik     | 3                  |
| Baik           | 4                  |
| Sangat Baik    | 5                  |

Skala Likert dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Baik dan Sangat Baik mempunyai tingkat atau preferensi yang lebih tinggi dari Baik dan Cukup Baik, dan Baik dan Cukup Baik lebih tinggi dari Buruk dan Sangat Buruk. Variabel yang diukur dengan skala nominal dan ordinal umumnya disebut variabel non-parametrik atau variabel non-metrik. Sedangkan variabel yang diukur dengan skala interval dan rasio disebut variabel metrik (Imam Ghozali, 2006).

Namun dalam buku lainnya yang berjudul *Model Persamaan Struktural Konsep Aplikasi Dengan Program AMOS 16.0*, Imam Ghozali (2008) menyimpulkan bahwa skala Likert dapat dianggap kontinyu atau interval.

Di bidang psikologi perdebatan ini telah selesai sekitar tahun 1950-an. Sebelum adanya skala Likert, peneliti di bidang psikologi umumnya menggunakan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Guttman dan Thurstone. Kedua skala ini adalah skala interval, hanya untuk mengolah data kita harus meminta bantuan *judge* (seorang ahli) untuk mengurutkan kuesioner dan memberikan skor.

Likert muncul dengan menawarkan cara mengukur variabel atau konstruk berdasarkan pada subyek untuk menyatakan persetujuannya terhadap suatu konsep psikologis misal kepuasan kerja. Metode ini dikenal dengan *summated scale* (skala yang dijumlahkan).

Skala ini diperlakukan sebagai suatu skala interval. Banyak juga peneliti yang merubah dahulu skala Likert yang ordinal ini menjadi skala interval dengan metode *successive interval* (MSI). Skor hasil perhitungan interval ternyata mempunyai urutan yang sama dengan skor Likert. Oleh karena tidak ada perbedaan urutan, maka skala Likert dapat dianggap berskala interval.

Walaupun data sudah menjadi interval tetapi kita tetap tidak dapat menginterpretasikan karena data asalnya adalah data kualitatif (Imam Ghazali 2008). Pada penelitian ini, data yang akan dihasilkan melalui skala Likert yang pada awalnya berbentuk skala ordinal akan diubah dahulu menjadi data dengan skala interval melalui metode *successive interval* (MSI).

## B. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan tahapan berikut:

- a. Melakukan survey lapangan dan menyebarkan kuesioner pada para responden tentang kondisi lapangan kerja;
- b. Melakukan studi kepustakaan yaitu mencari informasi dan teori yang berkaitan dengan permasalahan untuk kemudian dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan pengolahan data baik yang menggunakan SPSS maupun penganalisaan data secara manual dengan menghitung rata-rata/ mean dari hasil kuesioner.

## C. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen adalah suatu cara uji coba yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Uji validasi instrumen (untuk mengetahui kesahihan butir pertanyaan atau pernyataan), sehingga data yang digunakan dalam analisis selanjutnya adalah data yang diambil berdasarkan butir pertanyaan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop (tidak diikuti dalam pengujian selanjutnya). Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

|            |   |
|------------|---|
| $r_{xy}$   | : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y |
| N          | : Jumlah Responden                                    |
| $\sum XY$  | : total perkiraan antara variabel X dan Variabel Y    |
| $\sum X$   | : jumlah skor butir X                                 |
| $\sum Y$   | : jumlah skor butir Y                                 |
| $\sum X^2$ | : jumlah kuadrat X                                    |
| $\sum Y^2$ | : jumlah kuadrat Y                                    |

(Hartono, 2004: 76)

Menurut Sugiyono (2010: 178) jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

## 2. Uji Realibilitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto, (2010: 221-222) Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

|              |                              |
|--------------|------------------------------|
| $r_{11}$     | : reliabilitas instrumen     |
| k            | : banyaknya butir pertanyaan |
| $\sum s_b^2$ | : jumlah varians butir       |
| $\sigma^2 t$ | : varians total              |

(Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 319) untuk mengukur taraf signifikansi koefisien reliabilitas tersebut, maka harga  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan data sebagai berikut:

Tabel III – 5 Interpretasi Nilai r

| Besarnya nilai r                 | Interpretasi  |
|----------------------------------|---------------|
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00  | Tinggi        |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,799 | Cukup         |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,599 | Agak Rendah   |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,399 | Rendah        |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,199 | Sangat rendah |

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600. Dari kelima tingkat keandalan koefisien pada tabel 6, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,600. Jadi instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai tingkat keandalan koefisien  $\geq 0,600$ .

### 3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Adapun hasil penelitian uji Validitas dan Reailitas dalam penelitian ini dapat diuraikan dengan baik seperti dibawah ini :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin di ukur (situmorang dan lutfi, 2011:79). Valid artinya data – data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (sugiyono, 2008:172). Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 16.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid
- b) Jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid
- c) R hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan  $N = \text{jumlah kasus} = 120$  dan tingkat signifikansi sebesar 5 %

Tabel III – 6 Validitas Data Variabel Bebas X1 ( Pelatihan )

|               | Crobach's Alpha<br>if item Deleted | t tabel | Keterangan |
|---------------|------------------------------------|---------|------------|
| Pertanyaan 1  | 0.620                              | 0.177   | Valid      |
| Pertanyaan 2  | 0.838                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 3  | 0.745                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 4  | 0.720                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 5  | 0.423                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 6  | 0.590                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 7  | 0.790                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 8  | 0.782                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 9  | 0.713                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 10 | 0.666                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 11 | 0.543                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 12 | 0.562                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 13 | 0.543                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 14 | 0.816                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 15 | 0.808                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 16 | 0.772                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 17 | 0.376                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 18 | 0.649                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 19 | 0.790                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 20 | 0.870                              | 0.177   | valid      |

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel pelatihan (X1) yang terlihat pada Tabel diatas dengan seluruh pertanyaan adalah valid yaitu nilai corrected item total correlation seluruhnya bernilai lebih besar dari 0.177

Tabel IV – 7 Validitas Data Variabel Bebas X2 ( Disiplin )

|               | Crobach's Alpha<br>if item Deleted | t table | Keterangan |
|---------------|------------------------------------|---------|------------|
| Pertanyaan 1  | 0.437                              | 0.177   | Valid      |
| Pertanyaan 2  | 0.657                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 3  | 0.548                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 4  | 0.478                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 5  | 0.711                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 6  | 0.577                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 7  | 0.635                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 8  | 0.699                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 9  | 0.784                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 10 | 0.711                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 11 | 0.738                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 12 | 0.725                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 13 | 0.437                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 14 | 0.657                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 15 | 0.548                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 16 | 0.478                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 17 | 0.711                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 18 | 0.577                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 19 | 0.635                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 20 | 0.699                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 21 | 0.784                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 22 | 0.711                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 23 | 0.738                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 24 | 0.725                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 25 | 0.437                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 26 | 0.657                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 27 | 0.548                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 28 | 0.478                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 29 | 0.711                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 30 | 0.577                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 31 | 0.635                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 32 | 0.699                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 33 | 0.784                              | 0.177   | valid      |

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel disiplin (X2) yang terlihat pada Tabel diatas dengan seluruh pertanyaan adalah valid yaitu nilai corrected item total correlation seluruhnya bernilai lebih besar dari 0.177

Tabel IV – 8 Validitas Data Variabel Bebas X3 ( Lingkungan Kerja )

|               | Crobach's Alpha<br>if item Deleted | t table | Keterangan |
|---------------|------------------------------------|---------|------------|
| Pertanyaan 1  | 0.553                              | 0.177   | Valid      |
| Pertanyaan 2  | 0.629                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 3  | 0.400                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 4  | 0.441                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 5  | 0.180                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 6  | 0.571                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 7  | 0.451                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 8  | 0.495                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 9  | 0.489                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 10 | 0.553                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 11 | 0.629                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 12 | 0.400                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 13 | 0.441                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 14 | 0.180                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 15 | 0.571                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 16 | 0.451                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 17 | 0.495                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 18 | 0.489                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 19 | 0.553                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 20 | 0.629                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 21 | 0.400                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 22 | 0.441                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 23 | 0.180                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 24 | 0.571                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 25 | 0.451                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 26 | 0.495                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 27 | 0.489                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 28 | 0.553                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 29 | 0.629                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 30 | 0.400                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 31 | 0.441                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 32 | 0.180                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 33 | 0.571                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 34 | 0.451                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 35 | 0.495                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 36 | 0.489                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 37 | 0.553                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 38 | 0.629                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 39 | 0.400                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 40 | 0.441                              | 0.177   | valid      |

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel lingkungan (X3) yang terlihat pada Tabel diatas dengan seluruh pertanyaan adalah valid yaitu nilai corrected item total correlation seluruhnya bernilai lebih besar dari 0.177



Tabel IV – 9 Validitas Data Variabel Terikat Y ( Prestasi Kerja )

|               | Crobach's Alpha<br>if item Deleted | t table | Keterangan |
|---------------|------------------------------------|---------|------------|
| Pertanyaan 1  | 0.772                              | 0.177   | Valid      |
| Pertanyaan 2  | 0.729                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 3  | 0.492                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 4  | 0.757                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 5  | 0.266                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 6  | 0.522                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 7  | 0.615                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 8  | 0.594                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 9  | 0.663                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 10 | 0.823                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 11 | 0.803                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 12 | 0.702                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 13 | 0.772                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 14 | 0.729                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 15 | 0.492                              | 0.177   | valid      |
| Pertanyaan 16 | 0.757                              | 0.177   | valid      |

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel prestasi (Y) yang terlihat pada Tabel diatas dengan seluruh pertanyaan adalah valid yaitu nilai corrected item total correlation seluruhnya bernilai lebih besar dari 0.177

## 2. Uji Relibilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat di andalkan (situmorang dan Lutfi, 2011 : 79). Adapun pertanyaan yang sudah valid ditentukan reabilitasnya dengan kareteristik sebagai berikut :

- a) Jika positif atau lebih besar dari  $\alpha$  maka pertanyaan reabiliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari  $\alpha$  maka pertanyaan tidak realibel

Menurut kuncoro (situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0.80$  atau nilai Crobach's Alpha  $> 0.60$  (Ghozali).

Tabel IV – 10 Reliabel Data Variabel X1

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .936                   | 20         |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0.936 lebih besar dari 0.8 berarti data telah reliabel

Tabel IV – 11 Reliabel Data Variabel X2

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .951                   | 33         |

Berdasarkan data diatas dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0.951 lebih besar dari 0.8 berarti data telah reliabel

Tabel IV – 12 Reliabel Data Variabel X3

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .878                   | 40         |

Berdasarkan data diatas dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0.878 lebih besar dari 0.8 berarti data telah reliabel

Tabel IV – 13 Reliabel Data Variabel Y

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .895                   | 16         |

Berdasarkan data diatas dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0.895 lebih besar dari 0.8 berarti data telah reliabel

#### D. Metode pengolahan data

##### 1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Langkah- langkahnya adalah sebagai berikut :

Membuat persamaan garis regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + K$$

Keterangan :

- Y : Kriteriaum
- K : Prediktor
- a<sub>1</sub> : koefisien prediktor X<sub>1</sub>
- a<sub>2</sub> : koefisien prediktor X<sub>2</sub>
- a<sub>3</sub> : koefisien prediktor X<sub>3</sub>
- K : bilangan konstanta

(Sutrisno Hadi, 1995: 33)

## 1) Uji Asumsi Klasik

Namun sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan pengujian uji asumsi klasik yang antara lain adalah sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

a) Jika nilai Asymp sig > 0,05 maka data berdistribusi normal

b) Jika nilai Asymp sig < 0,05 maka data tidak normal

### b. Uji Multikolinieritas

Umar (2010:80) mengatakan bahwa untuk menguji adanya Multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai tolerance serta variance inflacation faktor (VIF). Spesifikasi pengujian adalah :

a) Besarnya Tolarance value < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi *Multikolinearitas*.

b) Besarnya *Tolacance value* < 0,10 atau VIF > 10 : tidak terjadi *Multikolinieritas*

## 2. ` Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) berupa Pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan. Model hipotesis :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Tidak terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PT LAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

$H_a : \beta_i \neq 0$

Terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan

Kriteria pengambilan keputusan ;

Jika nilai (t hitung > t tabel ) maka  $H_0$  di tolak

Jika nilai (t hitung < t tabel ) maka  $H_0$  di terima

Jika nilai  $- t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  di terima

**b. Uji F (uji serentak)**

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) berupa Pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan. Model hipotesis :

$H_0 : \beta_i = 0$

Tidak terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

$H_a : \beta_i \neq 0$

Terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan

Kriteria pengambilan keputusan

Jika nilai ( $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  ) atau ( $- F \text{ hitung} \geq - F \text{ tabel}$  ) maka  $H_0$  diterima

Jika nilai ( $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$  ) atau ( $- F \text{ hitung} \leq - F \text{ tabel}$  ) maka  $H_0$  diterima

### 3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentasi besarnya pengaruh variabel independen dan vairabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi ini dinyatakan dalam persentase pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

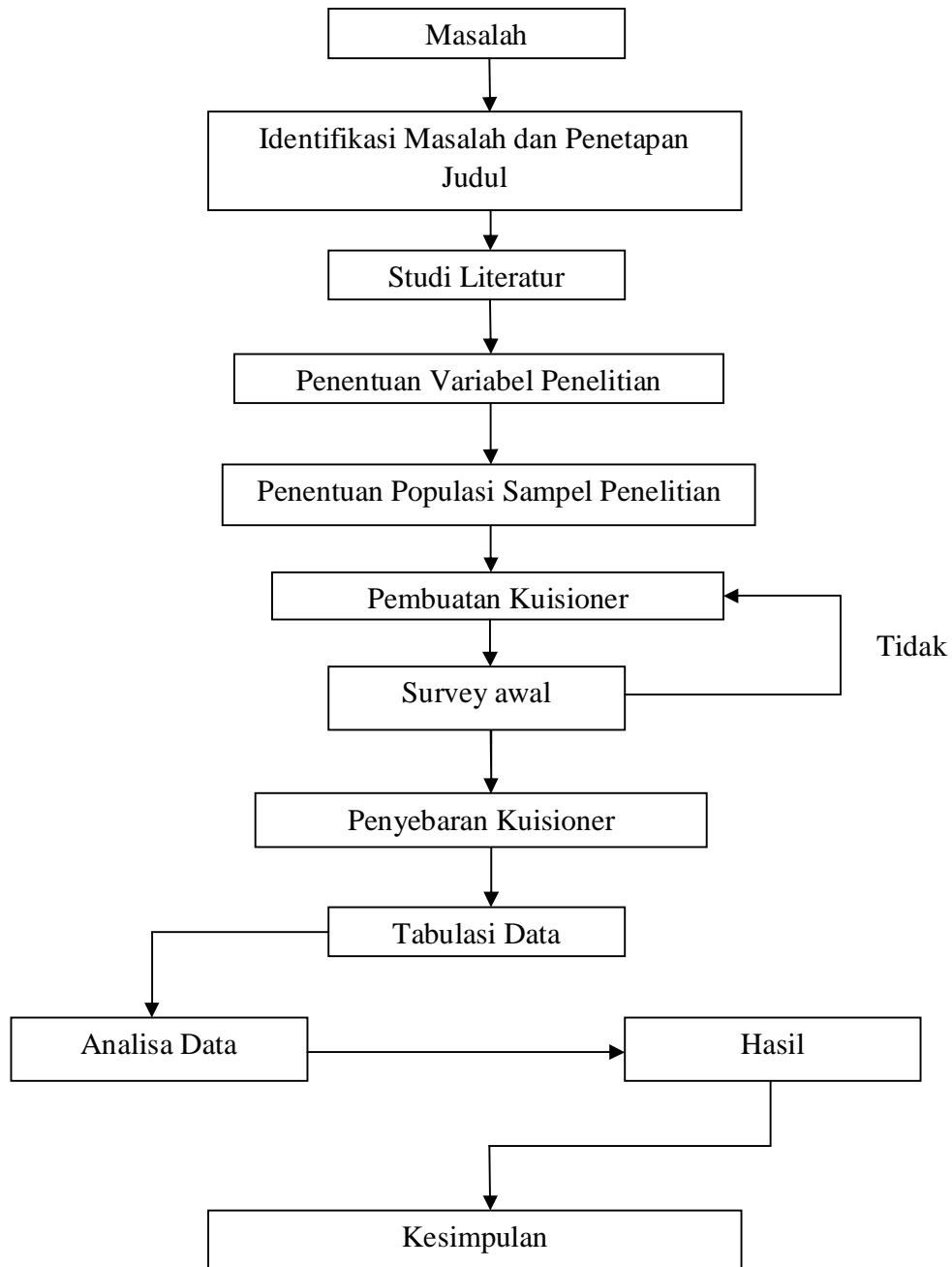
$$D = R^2 \times 100$$

D : Determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Presentasi Kontribusi

## DIAGRAM ALIR PENELITIAN



**Gambar 2** Diagram alir penelitian

#### **4. Prosedur Penelitian**

Mencari faktor – faktor utama tinjauan indikator dan sub faktor utama indikator tinjauan Pelatihan kerja , Disiplin kerjadan lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan:

- a. Menyebarkan survey dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada perusahaandan yang di jadikan sebagai responden adalah yaitu pekerja di lapangan
- b. Membuat kuesioner yaitu berdasarkan hasil – hasil penelitian yang telah di lakukan oleh para peneliti terdahulu yang sudah pada BAB 2 Tinjauan Pustaka.
- c. Penyebaran kuesioner/angket ke perusahaan dan pekerja di lapangan yaitu di berikan kepada responden secara langsung maupun secara tidak langsung ataupun titipan pegawai proye perusahaan.
- d. Pengambilan kuesioner yaitu di ambil ke responden.
- e. Tabulasi data, yaitu kuesioner yang sudah dikembalikan semua data yang dalam pertanyaan pada kuesioner di masukkan kedalam tabulasi data untuk di olah datanya.

Kuesioner yang terkumpul di seleksi dengan ketentuan pertanyaan terjawab semua dan jumlahnya memenuhi olahan analisis yaitu minimal berjumlah 120 sampel



# BAB IV

## PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Statistik Deskriptif

##### a. Statistik Deskriptif Responden Penelitian

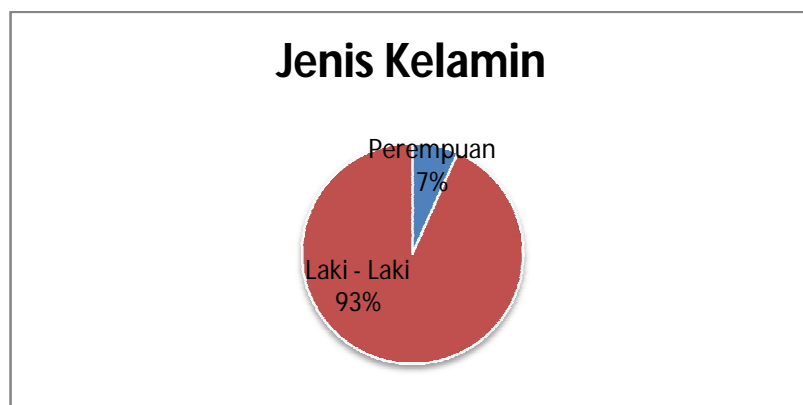
Berikut adalah uraian gambaran secara umum responden yang menjadi objek penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

##### 1) Jenis Kelamin Respondem

Jenis kelamin hal pertama yang berpengaruh terhadap minat seseorang laki – laki atau perempuan terhadap pekerjaan tersebut atau kecocokan pekerjaan tersebut untuk laki – laki atau perempuan, dapat disajikan pada tabel dan gambar berikut.

Tabel IV - 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Laki – Laki   | 112            | 6,67           |
| Perempuan     | 8              | 93,33          |
| Total         | 120            | 100            |



Gambar IV - 1 Diagram Persentase Responden Berdasarkan Jenis

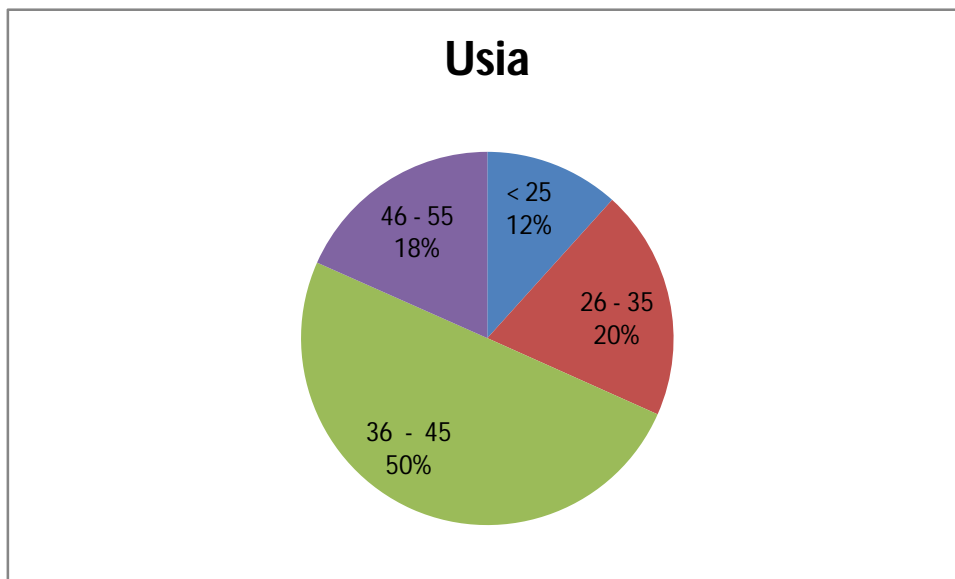
Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden laki – laki sebanyak 112 orang dan responden wanita sebanyak 8 orang sehingga dapat di jadikan sebuah pertimbangan bahwa jenis kelamin laki – laki lebih berminat menjalani profesi dalam bidang perkebunan dari pada perempuan. Selain itu dalam menjalankan pekerjaan perkebunan banyak diperlukan laki – laki yang telah terlatih umumnya memiliki kemampuan fisik yang lebih dalam bercocok tanam dalam bidang industri perkebunan.

#### 1) Usia Responden

Usia Responden atau biasa disebut Umur para pekerja akan berpengaruh terhadap tingkat kedewasaan seseorang dalam bersikap dan berperilaku di tempat bekerja, tingkat kematangan akan menunjukkan bagaimana seseorang dalam melaksanakan setiap tugas yang di laksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dalam tabel dan gambar berikut akan tergambar kategori responden berdasarkan usia.

Tabel IV – 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia (Tahun) | Jumlah(Orang) | Persentase(%) |
|--------------|---------------|---------------|
| <25          | 14            | 12            |
| 26 - 35      | 24            | 20            |
| 36 - 45      | 60            | 50            |
| >45          | 22            | 18            |
| Total        | 120           | 100           |



Gambar IV – 2 kareteristik responden berdasarkan usia

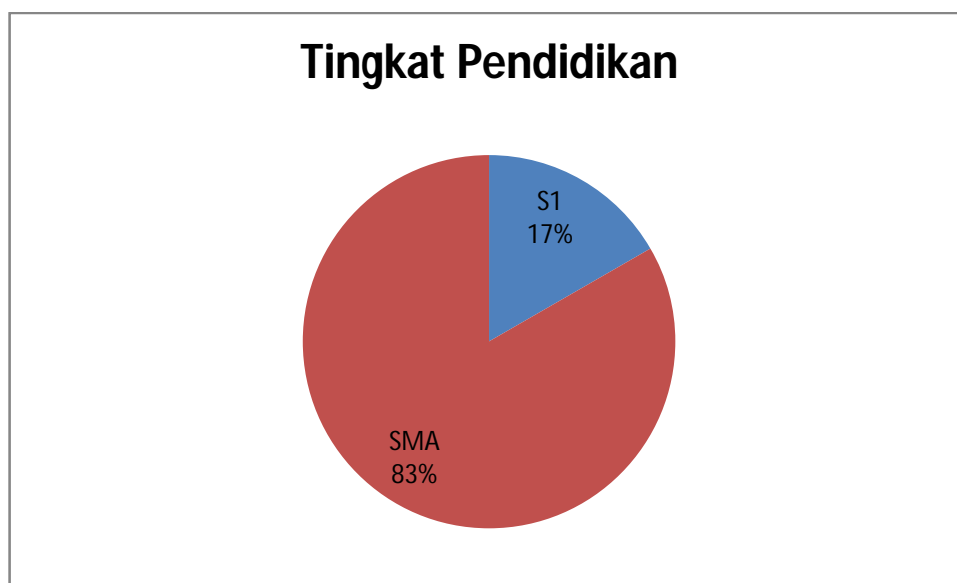
Berdasarkan tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa dari 120 orang responden, 60 orang atau mencapai 50% memiliki usia 36 – 45 tahun dan merupakan yang terbanyak, berikutnya 24 orang (20%) adalah berusia 26 – 35 tahun, diikuti oleh 18 orang (18%) responden usia antara 46-55 tahun dan 12 orang (12%) responden dengan usia dibawah 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang memiliki tingkat kematangan/kedewasaan dalam berfikir berperilaku kemandirian dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

## 2) Tingkat pendidikan responden

Tingkat pendidikan seseorang sering menjadi tolak ukur dalam menilai kemampuan yang dimiliki seseorang, data tingkat pendidikan umum untuk yang mengisi kuisioner yang dibagikan adalah sebagai berikut :

Tabel IV – 3 Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang ) | Persentase (%) |
|--------------------|-----------------|----------------|
| S1                 | 20              | 16,67          |
| Perguruan Tinggi   | 100             | 83,33          |
| Total              | 120             | 100            |



Gambar IV - 3 Diagram Persentase berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas menunjukkan hasil data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah yang memiliki pendidikan umum SMA sebanyak 83 (83,33%) dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan dibutuhkan pendidikan umum minimal SMA serta dibatasi Usia minimum dan maksimum. Sedangkan rekrutmen menjadi staf beserta posisi yang ada di atasnya diharuskan telah memiliki jenjang karier minimal Perguruan Tinggi untuk bidang pekerjaan masing – masing.

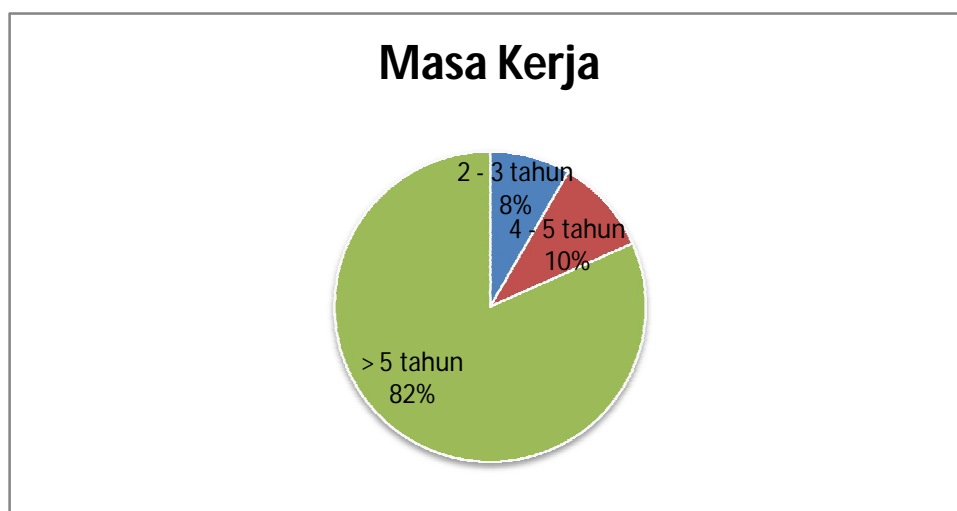
### 3) Masa Kerja Responden

Masa Kerja sangat berpengaruh terhadap pengalaman pengembangan tugas atau jabatan sehingga memiliki kemampuan yang memadai dalam mengawaki organisasi. Berikut tabel dan gambar masa kerja yang mengisi kuisioner di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Tabel IV - 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|----------------|----------------|
| < 1 tahun          | 0              | 0              |
| 2 – 3 tahun        | 10             | 8,33           |
| 4 – 5 tahun        | 12             | 10             |
| >5 tahun           | 98             | 81,67          |
| Total              | 120            | 100            |

Gambar IV – 4 Diagram Masa Kerja



Berdasarkan tabel dan gambar menunjukkan data bahwa jumlah responden terbanyak adalah kelompok dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 98 orang (82%), kemudian 12 orang (10 %) dengan masa kerja 4 – 5 tahun, selebihnya 10 orang (8%) dengan masa kerja 2 – 3 tahun.









Berdasarkan tabel dan diagram menunjukkan bahwa tanggapan atau pilihan jawaban responden tersebar hampir merata dimana pilihan jawaban “ cukup baik “ baik” dan “ sangat baik “ menjadi pilihan jawaban dengan frekuensi terbanyak pada setiap butir pertanyaan. Pertanyaan yang dipilih terbanyak oleh responden antara 0 – 47,5 % untuk pilihan jawaban “ cukup baik “ serta 12,5 – 62,5 % untuk pilihan jawaban “ baik “ dan 5 – 70 % untuk pilihan jawaban “ sangat baik ”.

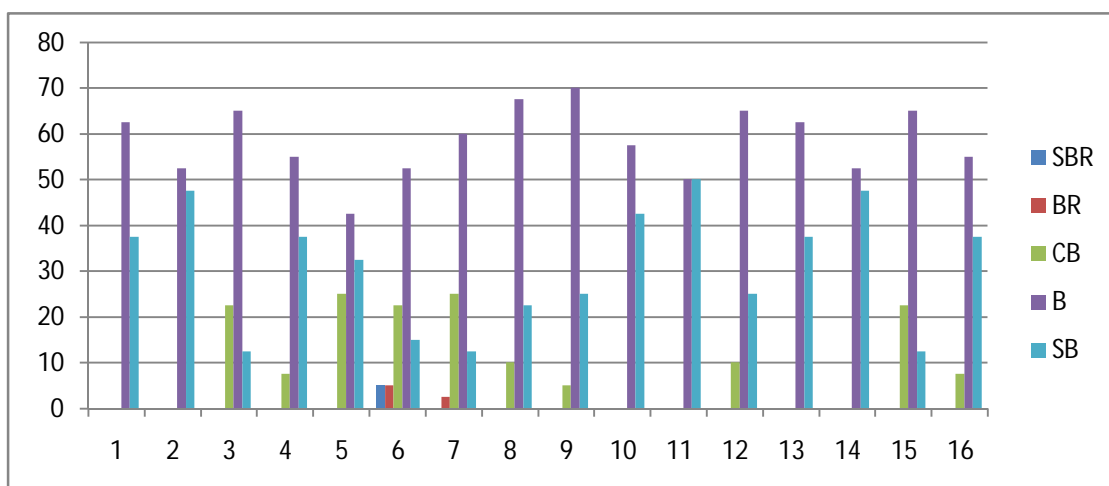
#### 4) Variabel Prestasi Kerja ( Y )

Variabel prestasi kerja ini di teliti dengan mengajukan 16 butir pertanyaan kepada 120 orang responden yaitu para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan, berikut ini peneliti sajikan frekuensi jawaban responden.

Tabel IV – 11 Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

| PILIHAN       | PERTANYAAN |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----|
|               | JAWABAN    | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          | 7          | 8          | 9          | 10         | 11         | 12         | 13         | 14         | 15         | 16 |
| SBR           | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 6          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0  |
| BR            | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 6          | 3          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0  |
| CB            | 0          | 0          | 27         | 9          | 30         | 27         | 30         | 12         | 6          | 0          | 0          | 12         | 0          | 0          | 27         | 9          |    |
| B             | 75         | 63         | 78         | 66         | 51         | 63         | 72         | 81         | 84         | 69         | 60         | 78         | 75         | 63         | 78         | 66         |    |
| SB            | 45         | 57         | 15         | 45         | 39         | 18         | 15         | 27         | 30         | 51         | 60         | 30         | 45         | 57         | 15         | 45         |    |
| <b>Jumlah</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> | <b>120</b> |    |

Diagram IV – 8 Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja



Tabel IV – 12 Persentase Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

| PILIHAN       | PERTANYAAN |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----|
|               | JAWABAN    | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          | 7          | 8          | 9          | 10         | 11         | 12         | 13         | 14         | 15         | 16 |
| SBR           | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 5          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0  |
| BR            | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 5          | 2,5        | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0  |
| CB            | 0          | 0          | 23         | 7,5        | 25         | 23         | 25         | 10         | 5          | 0          | 0          | 10         | 0          | 0          | 23         | 7,5        |    |
| B             | 63         | 53         | 65         | 55         | 43         | 53         | 60         | 68         | 70         | 58         | 50         | 65         | 63         | 53         | 65         | 55         |    |
| SBR           | 38         | 48         | 13         | 38         | 33         | 15         | 13         | 23         | 25         | 43         | 50         | 25         | 38         | 48         | 13         | 38         |    |
| <b>Jumlah</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |    |

Berdasarkan tabel dan diagram menunjukkan bahwa tanggapan atau pilihan jawaban responden tersebar hampir merata dimana pilihan jawaban “ cukup baik “ baik” dan “ sangat baik “ menjadi pilihan jawaban dengan frekuensi terbanyak pada setiap butir pertanyaan. Pertanyaan yang dipilih terbanyak oleh responden antara 0 – 25 % untuk pilihan jawaban “ cukup baik “ serta 42,5 – 70 % untuk pilihan jawaban “ baik “ dan 12,5 – 50 % untuk pilihan jawaban “ sangat baik ”.

## 2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah suatu model layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,05 maka data tidak normal

Tabel IV – 13 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 120                     |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | 4.88165268              |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .092                    |
|                                | Positive       | .092                    |
|                                | Negative       | -.078                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | 1.013                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .256                    |

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,256 dan diatas nilai signifikasi (0,05) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandgejala multolinieritas yaitu terjadinya korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari

Tabel IV – 14 hasil uji Multikolinieritas

| Model        | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-------------------------|-------|
|              | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) |                         |       |
| Pelatihan    | .631                    | 1.584 |
| Disiplin     | .456                    | 2.192 |
| Lingkungan   | .506                    | 1.976 |

a. Dependent Variable: Prestasi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas ( tidak dapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel independen).

Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance > 0,1 hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas

### 3 Model Regresi Linier Berganda

Dari regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat prestasi kerja pada PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan dilakukan dengan program SPSS statistic 16.0 for windows

Persamaan regresi linearnya yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS statistics 16.0 for windows, maka hasil persamaan regresi linier berganda penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV – 15**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 23.504                      | 6.056      |                           | 3.881 | .000 |
|       | Pelatihan  | .214                        | .065       | .316                      | 3.312 | .001 |
|       | Disiplin   | .040                        | .047       | .096                      | .854  | .395 |
|       | Lingkungan | .122                        | .050       | .260                      | 2.434 | .016 |

a. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = 23.504 + 0.214X_1 + 0.040X_2 + 0.122X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 23.504 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) maka kinerja ( $Y$ ) akan bernilai 23.504.

- b. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) akan semakin tinggi.
- c. Nilai koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) semakin rendah.
- d. Koefisien  $X_1$  ( $\beta_1$ ) 0.214, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.214.
- e. Koefisien  $X_2$  ( $\beta_2$ ) = 0.040, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.040.
- f. Koefisien  $X_3$  ( $\beta_3$ ) = 0.122, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.122

#### 4. Uji Hipotesis.

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) berupa pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan. Model hipotesis :

$H_0 : \beta_i = 0$

Tidak terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

$H_a : \beta_i \neq 0$

Terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan

Kriteria Keputusan :

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

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 120

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4 - 1 = 3

Maka : derajat bebas = n-k = 120 - 4 = 116

Uji  $t_{hitung}$  yang dilakukan adalah uji dua arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan  $t_{1/2}$  atau  $t(0.05 ; 0,165)$  sehingga didapat nilai  $t_{tabel} = 0,165$

Hasil pengujian Uji t (uji parsial) menggunakan program SPSS Statistics 17.0 *for windows* dapat terlihat pada Tabel dibawah ini

Tabel IV – 16 Uji t

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 23.504                      | 6.056      |                           | 3.881 | .000 |
| Pelatihan    | .214                        | .065       | .316                      | 3.312 | .001 |
| Disiplin     | .040                        | .047       | .096                      | .854  | .395 |
| Lingkungan   | .122                        | .050       | .260                      | 2.434 | .016 |

a. Dependent Variable: Prestasi

a) Hasil Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Nilai  $t$  hitung variabel pelatihan adalah 3.312 dan  $t$  tabel bernilai 0.165 sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.312 > 0.165$ ), kemudian apabila dilihat dari angka sig pelatihan 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan berdasarkan pelatihan yang intensif yang secara bertahap dilakukan.

b) Hasil disiplin terhadap Prestasi Kerja

Nilai  $t$  hitung variabel disiplin adalah 0.854 dan  $t$  tabel bernilai 0.165 sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $0.854 > 0.165$ ), kemudian apabila dilihat dari angka sig disiplin 0.395 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI berdasarkan ketegasan dari standar kedisiplinan perusahaan yang dilakukan.

c) Hasil lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja

Nilai  $t$  hitung variabel lingkungan kerja adalah 2.434 dan  $t$  tabel bernilai 0.165 sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.434 > 0.165$ ), kemudian apabila dilihat dari angka sig lingkungan kerja 0.016 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk terus melakukan inovasi – inovasi pada lingkungan perusahaannya.

## b. Uji F (uji serentak)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) berupa Pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan. Model hipotesis :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Tidak terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan

Kriteria Keputusan :

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

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

Derajat bebas pembilang =  $k - 1 = 4 - 1 = 3$

Derajat bebas =  $n - k = 120 - 4 = 116$

Maka  $F_{tabel} 0.05 (3:116) = 2,68$

**Tabel IV – 17 Uji F**

| Model        | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1408.492       | 3   | 469.497     | 19.205 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 2835.833       | 116 | 24.447      |        |                   |
| Total        | 4244.325       | 119 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Prestasi



Berdasarkan Anova (Tabel IV – 25 ) didapatkan nilai F hitung sebesar 19.205 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000<sup>a</sup>. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (19.205 > 2.68) atau signifikansi (Sig.) < 5 % (0.000 < 0.005) artinya bahwa variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Dengan demikian terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan (hipotesis keempat diterima).

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Pelatihan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ )) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 16.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel IV – 26

Tabel IV – 18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .576 <sup>a</sup> | .332     | .315              | 4.94437                    |

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

b. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan Tabel IV - 26 dapat diinterpretasikan bahwa angka adjusted R square sebesar 0.315 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pelatihan, disiplin, lingkungan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang cukup erat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah 0.315 atau 31.5%. Artinya 31.5% prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68.5% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya budaya kerja, semangat kerja dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja.**

Pelatihan yang efektif akan mampu mendorong prestasi kerja anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan prestasi kerja bawahan atau anggota organisasi meningkat dengan semestinya. Dengan adanya tahapan – tahapan yang ada menimbulkan pelatihan yang baik untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun pelatihan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.312 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut lebih kecil dari 0.5, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Devi Savitri dkk dalam jurnal penelitian Administrasi Bisnis Tahun 2010 yang menguji pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Foodmart Lembuswana Samarinda dengan hasil analisis yaitu pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan prestasi kerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan, maka dapat dijelaskan jika pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pelatihan dalam organisasi tersebut. pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar peserta pelatihan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata sebesar 32.41% menjawab “sangat baik” dan rata-rata 55.84 prajurit menjawab “baik”, rata-rata sebanyak 10.61% untuk jawaban “cukup baik”, rata-rata sebanyak 0.98 % untuk jawaban “buruk” dan rata – rata 0.16 untuk jawaban “sangat buruk”.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas para pekerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan telah menunjukkan peran pelatihan sudah cukup baik dalam membina bawahannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Namun masih ada sebahagian kecil para pekerja yang merasa bahwa pelatihan belum sepenuhnya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dalam bekerja.

Pimpinan dirasakan masih belum begitu efektif, mungkin dikarenakan tugas-tugas yang dijalankan oleh para pekerja merupakan tugas standar yang sudah menjadi kebiasaan sehari – hari dari para pekerja.

## 2. Pengaruh disiplin Terhadap prestasi kerja.

Disiplin dapat diartikan suatu proses penteraturan diri dengan situasi dan kondisi yang ada untuk mencapai suatu tujuan dengan berbagai pola tata cara pelaksanaan dalam aplikasi dilapangan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap prestasi kerja para pekerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0.854 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.395 tersebut lebih dari kecil dari 0.5, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para pekerja.

Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Yordan Ariandy dalam jurnal Manajemen Bisnis tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT.Amerta Indah Outsuka Jakarta” yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

Kemudian dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata sebanyak 30.91% untuk jawaban “sangat baik”, rata-rata sebanyak 53.48% untuk jawaban “baik”, rata – rata sebanyak 13.26 untuk jawaban “cukup baik” rata – rata sebanyak 1.77 untuk jawaban buruk dan rata – rata sebanyak 0.57 untuk jawaban “sangat buruk”. hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas para pekerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan telah mengatakan baik terhadap indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin para pekerja sehingga mendorong tingginya prestasi kerja para pekerja.

Selain itu para pekerja yakin jika disiplin merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan organisasi dan memberikan arah pada kegiatan para pekerja sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dengan demikian disiplin sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan para pekerja.

Namun masih ada beberapa para pekerja yang belum merasa menjalankan disiplin kerja sesuai yang diharapkan.

Hal ini disebabkan karena masih ada sebahagian kecil para pekerja yang masih mengutamakan kepentingannya pribadi atau individu dari pada tugas-tugasnya, sehingga mengurangi/menurunkan disiplin kerjanya. Dan hal ini perlu menjadi perhatian agar disiplin kerja yang dimiliki oleh para pekerja bisa diperbaiki. Sehingga tidak akan mengganggu jalannya kegiatan di perusahaan.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja.

Lingkungan kerja adalah sebuah bentuk dari kondisi atau gambaran suatu mekanisme keterkaitan suatu hubungan pekerjaan dengan lingkup pekerjaan yang memberikan sebuah pemasukan akan suatu objek dari suatu tujuan yang akan dicapai menjadikan dorongan untuk hasil yang gemilang bagi perusahaan. Lingkungan kerja dapat mendapatkan suatu keterkaitan bila suatu hasil menjadi sebuah aplikasi yang terlihat dan tampak oleh mata yang menjadikan motivasi bagi pekerja bila lingkungan kerja sesuai dengan keinginan dari pekerja. Lingkungan kerja harus memacu kondisi diri dari para pekerja sehingga para pekerja semangat untuk bekerja akan tetapi kebiasaan dari para pekerja terkadang tidak menjadikan suatu patokan untuk sebuah kondisi lingkungan pekerjaan yang baik. dengan demikian bukan hanya dari aturan dan peraturan yang ada untuk menjadikan sebuah lingkungan kerja yang baik tapi kesadaran dari para pekerja menjadikan sebuah faktor utama agar terciptanya lingkungan kerja yang ramah dan menyenangkan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja para pekerja PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  hitung sebesar 2.434 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0.016 tersebut lebih kecil dan 0.5, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja para pekerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agus Setiawan, dkk Dalam Jurnal Ilmu Pemerintahan Tahun 2013 yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantro Camat Nanga Pinoh" yaitu adanya pengaruh secara positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden sebahagian besar yaitu rata-rata prajuit sebanyak 34.10% untuk jawaban "sangat baik", rata-rata sebanyak 47.07% untuk jawaban "baik", rata – rata sebanyak 12,95 untuk jawaban "cukup baik", rata – rata sebanyak 3.90% untuk jawaban "buruk", rata – rata sebanyak 1.97% untuk jawaban "sangat buruk". hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan telah memiliki lingkungan kerja yang baik dengan begitu peningkatan kulaitas lingkungan kerja diperusahaan sudah bisa di katakan sesuai harapan walaupun masih ada beberapa yang belum memilki kesadaran dari lingkungan kerja yang baik akan tetapi dengan adanya hal ini diharapkan lebih baiknya lingkungan kerja di perusahaan.

#### 4. Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

Pelatihan yang efektif akan mampu mendorong prestasi kerja anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan prestasi kerja bawahan atau anggota organisasi meningkat dengan semestinya. Pelatihan yang baik akan menghasilkan hasil yang baik begitu konsep dasar dari teori – teori yang ada. Pelatihan terus mengalami perkembangan untuk mencapai target dari suatu tujuan yang di aplikasikan langsung secara bertahap. Dengan adanya tahapan – tahapan yang ada menimbulkan pelatihan yang baik untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun pelatihan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan

Pada penelitian ini terdeteksi bahwa kondisi pelatihan di di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan sudah mencapai tingkatan dari tujuan yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil menghasilkan hasil yang bisa disebutkan terdiri atas (a) analisis terhadap sebuah masalah, (b) ketepatan dalam bertindak, (c) percaya diri, (d) flesibilitas dan (e) inovasi.

Setelah pelatihan juga terdapat disiplin untuk mempengaruhi prestasi kerja. Disiplin menimbulkan pola – pola untuk menjadikan seseorang untuk menghasilkan sebuah karya dari sebuah imajinasi yang ada disebuah pikiran yang tertuang disebuah lembar kerja.



Dengan adanya disiplin tersebut membuat adanya sebuah pola – pola dalam sebuah pekerjaan untuk menghasilkan sebuah karya yang terbentuk disebuah lembar kerja yang teratur serta signifikan sehingga memicu untuk bekerja dengan baik dan lebih baik. Hal tersebut dapat terlihat dengan nilai – nilai kedisiplinan yang terkadang menjadi sebuah penghargaan yang digunakan untuk merangsang seseorang untuk bekerja lebih baik.

Misalnya dalam tingkat kedisiplinan yang dibuat oleh perusahaan untuk dilakukan para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan, dengan adanya disiplin pimpinan dapat memberikan atau memantau tingkat kedisiplinan dari setiap pekerjanya dan memberikan hadiah atau penghargaan dimana dengan adanya hadiah atau penghargaan tersebut para pekerja merasa loyalitas dari pekerjaan yang dilakukannya tidak sia – sia sehingga para pekerja terus terpicu untuk lebih disiplin dan lebih dalam bekerja untuk menghasilkan hasil terbaik dari pekerjaan yang dilakukan.

Kemudian selain disiplin, lingkungan kerja juga merupakan suatu variabel yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja para pekerja. Lingkungan kerja adalah sebuah bentuk dari kondisi atau gambaran suatu mekanisme keterkaitan suatu hubungan pekerjaan dengan lingkup pekerjaan yang memberikan sebuah pemasukan akan suatu objek dari suatu tujuan yang akan dicapai menjadikan dorongan untuk hasil yang gemilang bagi perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik memerikan sebuah rasa berbeda disetiap pekerjaan dimana rasa berbeda tersebut dapat terbentuk dengan sebuah kenyamanan, semangat, percaya diri dan termasuk menjaga kesehatan dari para pekerja itu masing – masing.

Tetapi semua hal tersebut kembali juga kedalam aspek diri masing – masing pekerja, walaupun tempat kerjanya bagus kalau diri dari pekerjaanya tidak membaguskan dirinya semua yang ada juga akan sia – sia.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan adalah pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja. pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja dapat memberi sebuah semangat kerja maka diharapkan prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan dapat meingkat dengan baik dan lebih baik lagi, sehingga perusahaan menjadi lebih baik dan semakin baik dalam menghadapi dunia yang ada sekarang dan dunia dimasa depan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada Bab IV, tentang pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variable pealtihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan. Artinya terdapat korelasi antara pelatihan terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan didasarkan pelatihan yang intensif yang secara bertahap dilakukan.
2. Secara parsial variabel disiplin tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan. Artinya tidak terdapat korelasi antara disiplin terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan didasarkan ketegasan dari standar kedisiplinan perusahaan yang dilakukan.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan. Artinya terdapat korelasi antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk terus melakukan inovasi – inovasi pada lingkungan perusahaannya

4. Secara simlutan atau bersama-sama variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 31.5% terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI. artinya terdapat korelasi secara simlutan/bersama-sama antara pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja para pekerja di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan.

## **B. Saran**

1. Harus adanya pemimpin yang lebih mendorong semangat kerja untuk terus berlatih dengan pelatihan yang ada dan terus menambah serta mengkoreksi hasil dari pelatihan yang ada agar terus semakin bertambah hasil yang di inginkan dari pelatihan dan memajukan perusahaan seperti yang di inginkan
2. Lebih adanya *reward* untuk para pekerja tidak harus berupa benda berbentuk baik dengan pujian ataupun penghargaan dihadapan para pekerja yang lain juga menjadi cukup meskipun *reward* berupa bentuk seperti premi ataupun bonus yang berlebih bisa menjadi penimbul prestasi kerja akan tetapi dapat dimengerti didalam perusahaan semua harus terproses tidak langsung bisa terjadi begitu saja tetapi para pekerja tetap mengharapkan hal tersebut.
3. Pelatihan yang dilakukan baik untuk meningkatkan prestasi kerja begitu juga disiplin kerja dan lingkungan kerja berdsarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjadikan perusahaan yang benar – benar berkualitas namun untuk para pekerja harus benar – benar mengikuti pelatihan yang secara bertahap dilakukan begitu juga disiplin kerja sehingga tidak adanya timpang tindih di satu posisi atau bisa dikatakan tidak hanya pemahaman disatu pelatihan saja namun tidak mengerti pemahaman pada disiplin dan lingkungan kerja berdasarkan masih adanya satu atau dua pekerja yang belum benar – benar memahami apa itu pelatihan, disiplin atau lingkungan kerja dan jangan melakukan pembontakan secara sepihak saja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kunto S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Angka Priatna. 2012. Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus Pada PT. Andalan Fluid Sistem.
- Christo Ade. 2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. Cabang Makassar
- Dedy 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Nangah Pinoh
- Devi Savitri1. 2015 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembusnawa Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (4): 888-899 ISSN 2355-5408 , [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id)
- Edison E, 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Fitri Wijayanto Undjila. Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) PROVINSI GORONTALO.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara

- Hasan, Iqbal, 2006. Analisis Data Penelitian Statistik. Jakarta : Bumi Aksara
- Intan Ratna Maharani. 2010. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kawasman,MM (2016). *Pengembangan Manajemen Bandung* : Alfabeta
- Khairul Akhir Lubis. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV ( Persero )Medan.
- Malayu S.P. Hasibuan.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Resti Lufitasari. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembusnawa Di Samarinda.
- Simamorra, Hendry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*, Yogyakarta :Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika* Edisi 6. PT Tarsito Bandung, Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- T.Hani Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF [www.bkn.go.id/wartakepegaw.aian.isi.ph](http://www.bkn.go.id/wartakepegaw.aian.isi.ph)
- Yordan Ariandy1, Dadang Iskandar Drs., MM2 (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. AMERTA INDAH OTSUKA JAKARTA
- Winarno, J. (2008). Emotional Intelegence Sebagai Salah Satu Penunjang Prestasi Kerja. Jurnal Managemen, 8(1), 12-19. Maranatha Journal.

## KUESIONER

### **PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT PULAHAN SERUWAI KECAMATAN AIR BATU KABUPATEN ASAHAN**

Responden Yth

Berkaitan dengan penyelesaian Tesis Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Magister Manajemen yang mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT PULAHAN SERUWAI Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan ”**

Dengan ini saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang telah kami buat. Kesungguhan dalam memberikan jawaban akan sangat bermanfaat dan membantu keberhasilan penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan anda, dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih.

#### BAGIAN I

##### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin Anda :
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Usia Anda saat ini :
  - a. < 25 tahun
  - b. 26 – 35 tahun
  - c. 36 – 45 tahun
  - d. > 45 tahun
3. Pendidikan Anda :
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA
  - d. Perguruan Tinggi
4. Sudah berapa lama Anda bekerja :
  - a. < 1 tahun
  - b. 2 – 3 tahun
  - c. 4 – 5 tahun
  - d. > 5 tahun

#### BAGIAN II

Petunjuk untuk pengisian kuesioner

Isilah pernyataan – pernyataan dibawah ini dengan kriteriaian :

SB = Sangat Baik

BR = Buruk

B = Baik

SBR = Sangat Buruk

CB = Cukup Baik

TANDA TANGAN

( )



Dengan memberi tanda ( √ ) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kenyataan yang ada.

| No               | Pertanyaan   | SB | B | CB | BR | SBR |
|------------------|--|----|---|----|----|-----|
| <b>PELATIHAN</b> |  |    |   |    |    |     |
| 1                | Bagaimana Materi Pelatihan yang diberikan ?  |    |   |    |    |     |
| 2                | Bagaimana Penguasaan Materi dari Pemberi Materi saat Pelatihan ?   |    |   |    |    |     |
| 3                | Bagaimana Metode Pelatihan Sesuai dengan Pelatihan yang diterapkan ?   |    |   |    |    |     |
| 4                | Bagaimana Kemampuan Pelatih dalam menyampaikan materi ?  |    |   |    |    |     |
| 5                | Bagaimana tingkat respon pelatih saat mengajarkan materi saat ada yang tidak mengerti dalam penyampaian materi ? |    |   |    |    |     |
| 6                | Bagaimanakah kondisi Tempat Pelatihan ?  |    |   |    |    |     |
| 7                | Bagaimana respon anda terhadap pelatihan yang dilakukan ?  |    |   |    |    |     |
| 8                | Bagaimana Waktu Pelatihan yang dilaksanakan ?  |    |   |    |    |     |
| 9                | Bagaimana Efek dari pelatihan terhadap diri anda ?   |    |   |    |    |     |
| 10               | Bagaimana Kondisi anda sebelum memulai pelatihan?  |    |   |    |    |     |
| 11               | Apakah yang anda rasakan selama mengalami pelatihan ?  |    |   |    |    |     |
| 12               | Bagaimana Efektifitas Waktu Pelatihan ?  |    |   |    |    |     |
| 13               | Bagaimana tujuan dalam penyampaian materi pelatihan?   |    |   |    |    |     |
| 14               | Bagaimana pencapaian sasaran dari tujuan pelatihan ?   |    |   |    |    |     |
| 15               | Bagaimana Keterbukaan saat evaluasi pelatihan dilakukan ?  |    |   |    |    |     |
| 16               | Bagaimana Pemahaman anda saat menjalani pelatihan ?  |    |   |    |    |     |
| 17               | Bagaimana manfaat dari pelatihan yang anda jalani ?  |    |   |    |    |     |
| 18               | Bagaimana Metode pelatihan yang dilakukan penyampai materi atau pelatih dalam menyampaikan materi ?              |    |   |    |    |     |
| 19               | Bagaimana kejelasan materi yang dilakukan pelatih atau penyampai materi ?  |    |   |    |    |     |
| 20               | Bagaimana tujuan dalam penyampaian materi pelatihan?   |    |   |    |    |     |

**DISIPLIN**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 1  | Bagaimana tingkat kedisiplinan para pekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 2  | Bagaimana tingkat kedisiplinan para pekerja dibanding para pekerja diperusahaan lain ?                                       |  |  |  |  |  |
| 3  | Bagaimana ketaatan dalam menaatin jadwal masuk kerja bagi para pekerja ?   |  |  |  |  |  |
| 4  | Bagaimana konsekuensi bila melanggar peraturan kedisiplinan kerja di perusahaan ?  |  |  |  |  |  |
| 5  | Bagaimana reward yang diberikan perusahaan bila para pekerja lebih tepat waktu dalam bekerja ?                               |  |  |  |  |  |
| 6  | Bagaimana pimpinan perusahaan dalam tingkat disiplinnya diperusahaan ?   |  |  |  |  |  |
| 7  | Bagaimana peran pimpinan perusahaan dalam menjaga kedisiplinan para pekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 8  | Bagaimana teguran yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap pekerja yang tidak taat disiplin ?                             |  |  |  |  |  |
| 9  | Bagaimana peran pimpinan dalam menjadi contoh untuk kedisiplinan para pekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 10 | Bagaimana tindakan pimpinan bila para pekerja tidak taat aturan dalam kedisiplinan ?   |  |  |  |  |  |
| 11 | Bagaimana penghargaan terhadap para pekerja yang disiplin dalam bekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 12 | Bagaimana tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap para pekerja yang disiplin dalam bekerja dan aturan kerja ? |  |  |  |  |  |
| 13 | Bagaimana penilaian perusahaan dalam penghargaan terhadap kedisiplinan para pekerjanya ?                                     |  |  |  |  |  |
| 14 | Bagaimana tingkat transparansi perusahaan dalam menilai kedisiplinan para pekerjanya ?                                       |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 15 | Bagaimana respon anda terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan ?  |  |  |  |  |  |
| 16 | Bagaimana respon pihak perusahaan bila para pekerja ingin memberikan masukan terhadap aturan kedisiplinan yang diberikan perusahaan ?                     |  |  |  |  |  |
| 17 | Bagaimana keadilan penilaian dalam hal kedisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan ?  |  |  |  |  |  |
| 18 | Bagaimana tingkat keadilan yang diberikan kepada para pekerja dalam hal kedisiplinan ?  |  |  |  |  |  |
| 19 | Bagaimana respon perusahaan bila terjadi ketidakadilan dalam hal kedisiplinan para pekerja  |  |  |  |  |  |
| 20 | Bagaimana transparansi perusahaan dalam memberikan keadilan bagi para pekerjanya ?  |  |  |  |  |  |
| 21 | Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan ?   |  |  |  |  |  |
| 22 | Bagaimana respon anda terhadap pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi kedisiplinan para pekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 23 | Bagaimana penilaian anda terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal menjaga kedisiplinan para pekerjanya ?                        |  |  |  |  |  |
| 24 | Bagaimana tindakan yang di ambil pengawas bila saat mengawasi ternyata ditemukan pekerja yang tidak menaati peraturan atau tidak disiplin dalam bekerja ? |  |  |  |  |  |
| 25 | Bagaimana penilaian anda pribadi terhadap pengawas saat menjalankan tugasnya ?  |  |  |  |  |  |
| 26 | Bagaimana sanksi hukuman yang diberikan oleh perusahaan saat para pekerjanya tidak menaati peraturan yang berlaku ?                                       |  |  |  |  |  |
| 27 | Bagaimana tingkat pertingkat hukuman yang dilakukan perusahaan ?  |  |  |  |  |  |

|                         |   |  |  |  |  |  |
|-------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 28                      | Bagaimana hukuman yang dilakukan dibandingkan dengan standar yang ada diperusahaan ?  |  |  |  |  |  |
| 29                      | Bagaimana hukuman yang diberlakukan perusahaan dibandingkan hukuman yang dilakukan diperusahaan lain ?  |  |  |  |  |  |
| 30                      | Bagaimana transparansi dalam memberikan hukuman yang dilakukan oleh perusahaan ?  |  |  |  |  |  |
| 31                      | bagaimana respon anda terhadap hukuman yang diberikan perusahaan ke pada para pekerja nya ?   |  |  |  |  |  |
| 32                      | Bia perusahaan melakukan tindakan sampai memberhentikan para pegawai yang tidak taat peraturan perusahaan terutama dalam hal kedisiplinan kerja bagaimana respon anda terhadap hal tersebut ? |  |  |  |  |  |
| 33                      | Bagaimana ketegasan perusahaan terhadap kedisiplinan di tempat kerja ?  |  |  |  |  |  |
| <b>LINGKUNGAN KERJA</b> |   |  |  |  |  |  |
| 1                       | Bagaimana penerangan cahaya ditempat anda bekerja ?   |  |  |  |  |  |
| 2                       | Bagaimana genset yang disediakan perusahaan bila terjadi pemadaman listrik dari pln agar penerangan cahaya ditempat kerja anda tetap mendukung ?  |  |  |  |  |  |
| 3                       | Seberapa baik untuk mendukung pekerjaan anda penerangan cahaya yang di standarkan perusahaan ?  |  |  |  |  |  |
| 4                       | Bagaimana tanggapan pihak perusahaan tentang penerangan ditempat kerja anda ?   |  |  |  |  |  |
| 5                       | Bagaimana alat pendukung pencahayaan di tempat kerja yang diberikan perusahaan untuk membantu dalam anda bekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 6                       | Seberapa baik menurut anda peran dari penerangan cahaya ditempat kerja untuk mendukung pekerjaan anda   |  |  |  |  |  |
| 7                       | Bagaimana temperatur ditempat anda kerja ?  |  |  |  |  |  |
| 8                       | Bagaimana fasilitas dan alat pendukung dalam hal temperatur ditempat anda bekerja yang diberikan oleh perusahaan ?  |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9  | Bagaimana perhatian perusahaan terhadap temperatur ditempat anda bekerja ?   |  |  |  |  |  |
| 10 | Bagaimana kondisi kelembapan tempat anda bekerja ?   |  |  |  |  |  |
| 11 | Bagaimana fasilitas dan alat pendukung dalam hal kelembapan ditempat anda bekerja yang diberikan oleh perusahaan ?                         |  |  |  |  |  |
| 12 | Bagaimana hubungan anda dengan sesama rekan kerja anda ?   |  |  |  |  |  |
| 13 | Bagaimana sirkulasi udara ditempat anda bekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 14 | Bagaimana peran atasan anda terhadap hubungan antar sesama rekan – rekan kerja anda ?  |  |  |  |  |  |
| 15 | Bagaimana perhatian perusahaan terhadap sirkulasi udara ditempat anda bekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 16 | Bila terjadi sirkulasi udara yang tidak baik bagaimana tindakan perusahaan ?   |  |  |  |  |  |
| 17 | Seberapa baik tindakan rekan – rekan kerja anda bila terjadi masalah antar sesama rekan – rekan kerja agar hubungan menjadi baik kembali ? |  |  |  |  |  |
| 18 | Seberapa baik pengawasan yang dilakukan perusahaan agar tidak terjadi sirkulasi udara yang tidak baik ?                                    |  |  |  |  |  |
| 19 | Bagaimana kondisi lingkungan kerja anda tentang kebisingan ditempat kerja anda ?   |  |  |  |  |  |
| 20 | Seberapa baik rekan – rekan kerja anda dalam menanggapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan anda ?  |  |  |  |  |  |
| 21 | Bagaimana perhatian perusahaan terhadap kebisingan ditempat kerja ditempat anda bekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 22 | Seberapa baik respon perusahaan dalam menanggapi kebisingan ditempat kerja anda ?  |  |  |  |  |  |
| 23 | Seberapa baik pengawasan yang dilakukan perusahaan agar tidak terjadi kebisingan ditempat kerja ?  |  |  |  |  |  |
| 24 | Bagaimana kondisi lingkungan kerja terhadap gangguan getaran mekanis ?   |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 25 | Bagaimana kondisi lingkungan kerja anda terhadap bau – bauan ditempat kerja ?   |  |  |  |  |  |
| 26 | Seberapa baik dalam kebersihan lingkungan kerja anda terhadap bau – bauan ditempat kerja?   |  |  |  |  |  |
| 27 | Seberapa baik perhatian perusahaan akan kebersihan tempat para pekerjanya agar tidak terjadi bau – baun ditempat kerja?                             |  |  |  |  |  |
| 28 | Bila terjadi bau – bauan ditempat kerja yang mengganggu para pekerja bagaimana tindakan perusahaan terhadap bau – bauan tersebut ?                  |  |  |  |  |  |
| 29 | Bagaimana tata warna ditempat anda bekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 30 | Bagaimana dekorasi ditempat anda bekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 31 | Seberapa baik perhatian perusahaan terhadap dekorasi tempat anda bekerja ?  |  |  |  |  |  |
| 32 | Bila para pekerja memberikan masukan untuk dekorasi ditempat kerja seberapa baik tanggapan perusahaan terhadap masukan dari para pekerja tersebut ? |  |  |  |  |  |
| 33 | Bagaimana menurut penilaian anda pribadi terhadap dekorasi yang dilakukan perusahaan terhadap standar yang ada sekarang ini ?                       |  |  |  |  |  |
| 34 | Seberapa baik kebebasan yang diberikan perusahaan untuk kebebasan mendengar musik ditempat bekerja atau saat anda bekerja ?                         |  |  |  |  |  |
| 35 | Bagaimana transparansi atasan anda terhadap pekerjaan yang anda lakukan ?   |  |  |  |  |  |
| 36 | Bila musik yang anda putar saat melakukan pekerja mengganggu para pekerja yang lain seberapa baik tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan     |  |  |  |  |  |
| 37 | Bagaimana pengawasan musik ditempat kerja?  |  |  |  |  |  |
| 38 | Bagaimana hubungan anda dengan atasan ditempat kerja  |  |  |  |  |  |
| 39 | Bagaimana perhatian atasan kepada anda dalam hal pekerjaan ?  |  |  |  |  |  |
| 40 | Seberapa baik tanggapan atasan anda bila terjadi permasalahan dipekerjaan anda ?  |  |  |  |  |  |

**PRESTASI KERJA**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 1  | Bagaimana prestasi kerja anda setelah melakukan pelatihan kerja ?  |  |  |  |  |  |
| 2  | Bagaimana kemampuan anda dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja anda setelah melakukan pelatihan kerja?   |  |  |  |  |  |
| 3  | Bagaimana kuantitas pekerjaan anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda setelah melakukan pelatihan kerja ?  |  |  |  |  |  |
| 4  | Bagaimana kualitas pekerjaan anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda setelah melakukan pelatihan kerja ?   |  |  |  |  |  |
| 5  | Bagaimana inisiatif anda dalam pekerjaan anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda setelah melakukan pelatihan kerja ?                                       |  |  |  |  |  |
| 6  | Bagaimana disiplin kerja anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda ?   |  |  |  |  |  |
| 7  | Bagaimana kerajinan anda dalam pekerjaan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja anda ?  |  |  |  |  |  |
| 8  | Bagaimana sikap anda dalam pekerjaan dengan atasan anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda?  |  |  |  |  |  |
| 9  | Bagaimana sikap anda dalam pekerjaan dengan rekan kerja anda terutama kepada rekan anda bila dimasukkan disebuah team untuk meningkatkan prestasi kerja anda ? |  |  |  |  |  |
| 10 | Bagaiamana kehadiran anda dalam bekerja untuk dapat meningkatkan prestasi kerja anda ?   |  |  |  |  |  |
| 11 | Bagaimana efek lingkungan kerja anda terhadap prestasi kerja anda ?  |  |  |  |  |  |
| 12 | Bagaimana anda dapat menggunakan lingkungan kerja anda untuk prestasi kerja anda ?   |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | Bagaimana kuantitas pekerjaan anda dari efek lingkungan kerja anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda ?       |  |  |  |  |  |
| 14 | Bagaimana kualitas pekerjaan anda dari efek lingkungan kerja anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda ?        |  |  |  |  |  |
| 15 | Bagaimana kemampuan pekerjaan anda dari efek lingkungan kerja anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda ?       |  |  |  |  |  |
| 16 | Bagaimana inisiatif anda dalam pekerjaan dari efek lingkungan kerja anda untuk meningkatkan prestasi kerja anda ? |  |  |  |  |  |