

DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) VII DISTRIK CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR

Ika Rakhmalina

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmaniyah Sekayu

Ika.rahkmalina1983@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study was whether there is an influence of work discipline and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. The objective of this study was to find out the influence of work discipline and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. This study was an associative study. The data used in this study was primary data. The techniques of collecting the data used was questionnaire. Then, the techniques of analyzing the data were qualitative and quantitative with multiple linear regression analysis.

The analysis result with multiple linear regression on the variable of work discipline (X_1) and work environment (X_2) to employee performance (Y) showed the equation $Y = 2,172 + 0,205 X_1 + 0,238 X_2$. the result also showed that simultaneously work discipline and work environment gave a positive influence on employee performance with a value of $F_{obtained} 11,619 > F_{tabel} 3,085$. While, partially employee development gave a positive influence on employee performance with a value of $t_{obtained} 2,300 > t_{table} 1,983$ and work discipline also positively influence the employee performance with $t_{obtained} 2,956 > t_{table} 1,983$.

Keywords : Discipline, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak disektor perkebunan, dalam aktivitasnya sangat tergantung pada berbagai sumber daya yang harus dikelola secara baik, sehingga mampu memberikan yang terbaik. PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis yang mengusahakan dan mengelolah komoditi tebu dan pabrik gula, selain produk utama gula, hasil sampingan dari olahan tebu

adalah tetes tebu dan blotong dimana merupakan hasil olah limbah padat pabrik gula agar dapat dimanfaatkan dengan baik. Oleh karena itu karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir harus mampu memproduksi gula dengan kualitas yang terbaik.

Untuk memproduksi barang yang berkualitas maka pimpinan instansi harus betul-betul memperhatikan tingkat kinerja karyawan tersebut dengan cara mencari tahu faktor-faktor yang menyebabkan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, dapat di katakan kurang baik, hal ini terlihat dari hasil produksi yang di capai karyawan, sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 1
Perkembangan produksi gula PT. PN VII Distrik Cinta Manis

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
2013	60.536	61.576
2014	60.000	61.253
2015	59.464	46.321
2016	63.399	45.741
2017	50.231	45.312

Sumber : PT. PN.VII Distrik Cinta Manis, 2018

Tabel 1, terlihat bahwa perkembangan produksi gula pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir di atas bahwa tahun 2013 dan 2014 target produksi tercapai. Dan pada tahun 2015-2017 target produksi tidak tercapai, tetapi pada tahun 2016 target produksi meningkat sebesar 63.399 ton dengan tujuan untuk meningkatkan profit, namun kenyataannya realisasi produksi menurun. Hal ini di juga dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang di hasilkan , ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu standar yang ditentukan. Sehingga waktu standar yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai, ditambah lagi alat mesin yang ada didalam perusahaan juga ada yang mengalami kerusakan sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya tak terduga yang dikeluarkan oleh sebab itu bisa mengalami penekanan biaya.

Disiplin karyawan yang saat ini disiplinnya sangat kurang dengan masih banyaknya karyawan yang datang telat bekerja, menunda-nunda pekerjaan, dan pulang pada saat jam kerja dan tidak masuk kerja. Hal ini terbukti dari karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis tersebut sering datang terlambat, seharusnya karyawan datang jam 08:00 WIB tapi karyawan datang jam 09:00 WIB, sementara itu karyawan juga sering pulang cepat yang seharusnya pulang jam 14:00 WIB pulang jam 12:30 WIB. Untuk melengkapi data diatas kedisiplinan karyawan dapat juga dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2
Absensi Karyawan Tetap Bagian Pengolahan Tahun 2017

Bulan	Izin	Tanpa	Jumlah
Keterangan			

Januari	18	10	28
Februari	10	8	18
Maret	16	10	26
April	12	5	17
Mei	12	9	21
Juni	20	8	28
Juli	18	7	25
Agustus	13	7	20
September	12	5	17
Oktober	15	12	27
November	11	12	23
Desember	22	8	30

Sumber: PTPN. VII bagian pengolahan, 2017.

Bukti absensi pada tabel 2 selain rendahnya disiplin karyawan saat bekerja terdapat juga karyawan yang bolos, hal ini jelas akan mengganggu proses produksi yang sedang berlangsung, apabila karyawan sering melakukan hal tersebut ini jelas akan mengganggu kelancaran produksi yang akan dijual kemasyarakat. Selain itu Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Namun pimpinan sering datang terlambat masuk yang harusnya 08:00 akan tetapi masuk jam 09:15, hal ini jelas memberikan contoh yang tidak baik kepada karyawan yang menyebabkan karyawan juga sering datang terlambat. Ada pun karyawan tersebut akan dikenakan sanksi hukuman seperti surat peringatan dan pemotongan gaji, hal ini mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena sanksi hukuman itu sangat penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun pada kondisi ini pemimpin sering kali tidak hadir, dan meninggalkan kantor sebelum jamnya, dan jarang melakukan pengawasan langsung kepada karyawan, sehingga membuat karyawan menjadi menunda-nunda dan tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja yaitu penerangan/cahaya yang kurang didalam ruangan serta kurangnya ventilasi udara didalam ruangan bekerja membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tata warna yang sudah memudar karena banyaknya debu yang menempel di dinding ruangan. Hal ini dapat mengakibatkan konsentrasi karyawan dalam bekerjapun akan terganggu sehingga kinerja perusahaan akan ikut menurun.

Berdasarkan fenomena di atas, maka rumusan penelitian ini akan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

b. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) Indikator Kinerja Karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

2. Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2009: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

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.

b. Indikator Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2009:195) Indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan antar kemanusiaan

3. Lingkunga Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), faktor-faktor yang yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

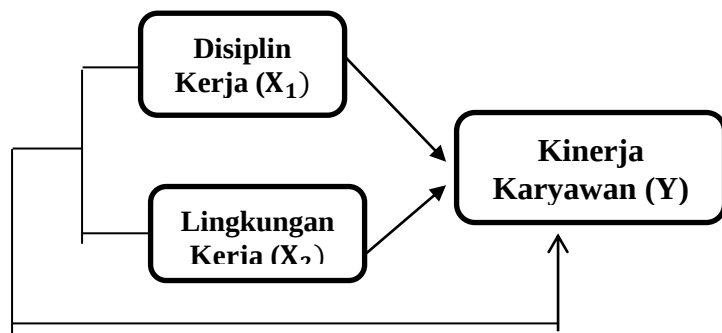
1. Suhu udara
2. Keamanan kerja
3. Hubungan karyawan

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2015:131) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan atau getaran mekanis
4. Tata warna ditempat kerja

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis yang beralamat di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir

b. Operasionalisasi Variabel.

Penelitian ini tentunya harus dibatasi oleh operasionalisasi variabel, yang tentunya berada di di PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis.

Tabel. 3
Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan di PT. Perkebunan Nusantara VII.	1. Kuantitas 2. Waktu 3. Penekanan Biaya	Ordinal
Disiplin Kerja Karyawan (X_1)	Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara VII.	1. Teladan pimpinan 2. Waskat 3. Sanksi hukuman	Ordinal
Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai di PT. Perkebunan Nusantara VII.	1. Penerangan atau cahaya 2. Sirkulasi udara 3. Tata warna	Ordinal

Sumber: Pemikiran penulis berlandaskan dari teori-teori, 2018.

c. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan tetap bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir yaitu berjumlah 150 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstarta secara proporsional. Maka dari 150 populasi dengan tingkat kesalahan 5% tabel Isacc. Sugiyono (2016:86) maka diperoleh sampel sebanyak 105 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini *pertama*, data primer yaitu sumber data yang diambil langsung oleh peneliti di lokasi penelitian, seperti hasil pengumpulan kuisoiner. *Kedua*, data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumplan data, misalnya melalui laporan atau lewat dokumen.

d. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:137) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, pertama wawancara (*Interview*) apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. *Kedua*, Angket (*kuisisioner*) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. *Ketiga*, Observasi teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Jika wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. *Keempat*, dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan yang ada di perusahaan dan memiliki hubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner (*Angket*).

e. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan peralatan analisis statistik, yaitu Regresi Linear Berganda Menurut M. Iqbal Hasan (2010:269) Regresi dimana variabel (y) kinerja dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X_1) disiplin kerja (X_2) lingkungan kerja, namun masih menunjukkan diagram hubungan linier. Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta, bila $X_1X_2 = 0$, maka $Y = a$

b = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrument

Uji Validitas

Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

Dari hasil perhitungan perolehan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* 21 item lebih dari nilai r tabel. Artinya semua variabel yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam penelitian ini semua instrument handal dan valid.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Proses Pengujian

Tabel 4.
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
Model		B		Beta
1	(Constant)	2.172	.338	
	Disiplin Kerja	.205	.089	.224
	Lingkungan Kerja	.238	.080	.288

Sumber :Hasil Output SPSS Versi 23, 2018

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,172 + 0,205X_1 + 0,238X_2$$

Keterangan :

Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis. Menunjukkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Tabel. 5. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	F_{hitung}	Sig.	F_{tabel}
1	Regression			
	Residual	11.619	.000 ^b	3,085
	Total			

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23, 2018

Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir adalah 11,619. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan, (df) = n -k-1 adalah (df) = 105-2-1 = 102 sebesar 3,085 sedangkan signifikan sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari α = 0,05, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Tabel. 6. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a				
	Model	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}
1	(Constant)	6.435	.000	
	Disiplin Kerja	2.300	.023	1,983
	Lingkungan Kerja	2.956	.004	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23, 2018

Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan 5% = 0,05 dari tingkat kebebasan (df = n-k-1) df = 105 – 2 -1 = 102 jadi t_{tabel} = 1,983

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,300. Hal ini berarti t_{hitung} (2,300) > t_{tabel} (1,983). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,023 (0,023 < 0,05).

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,956, hal ini berarti t_{hitung} (2,956) > t_{tabel} (1,983). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 (0,004 < 0,05).

Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

3. Koefisien Determinasi

**Tabel. 7. Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.50551

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23, 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Angka Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,170 memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,170 atau 17,0% sedangkan sisanya 0,830 atau 83,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,619 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,085 maka $F_{hitung} (11,619) > F_{tabel} (3,085)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,300 dengan signifikan 0,023 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,983. Maka $t_{hitung} (2,300) > t_{tabel} (1,983)$ dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,956 dengan signifikan 0,004 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,983. maka $t_{hitung} (2,956) > t_{tabel} (1,983)$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan ternyata ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini dibuktikan oleh:

1. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda ada pengaruh positif disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Hasil pengujian hipotesis didapatkan $Y = 2,172 + 0,205X_1 + 0,238X_2$.
2. Hasil uji F (simultan) diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini diperkuat dengan nilai Signifikan $F_{hitung} 11,619 > F_{tabel} 3,085$ sedangkan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$).
3. Hasil uji T (parsial) diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir $t_{hitung} (2,300) > t_{tabel} (1,983)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,023 ($0,023 < 0,05$). Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir $t_{hitung} (2,956) > t_{tabel} (1,983)$, Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 ($0,004 < 0,05$).

Berdasarkan uji determinan didapatlah Angka Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,170 memberikan makna bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir sebesar 17% sedangkan sisanya 83% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

B. Saran

Dari hasil penelitian diatas, berikut ini diajuhkan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan keadaan sekarang:

1. Hendaknya PT. Perkebunan Nusantara VII, harus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Hal ini untuk menunjang pekerjaan dan meningkatkan profit perusahaan, serta perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja dalam mengerjakan pekerjaan selain itu juga perusahaan harus memperhatikan alat-alat perusahaan yang mengalami kerusakan dan perusahaan harus cepat memperbaiki mesin tersebut untuk kelancaran produksi perusahaan.
2. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan, hal ini digunakan untuk memberikan suatu kejerahan, kepercayaan, rasa hormat serta rasa aman kepada bawahanya.
3. Pemimpin perusahaan harus memberikan fasilitas kantor kepada karyawan dengan lengkap, sehingga karyawan yang bekerja merasa aman dan tenang, lingkungan kerja PT.

Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir harus membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, hal ini membuat karyawan bekerja tanpa gangguan serta bekerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Malayu S.P Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. (2015). *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta.
- Shalahuddin. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser
- Ricard. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang: Fakultas Ekonomi - Universitas Muhammadiyah Palembang. Vol. 4 No. 2
- Feru Liawandy. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.
- M. Abdul Kholil. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan*. PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.
- Astri Yuda. (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang. Vol. 3 No. 2
- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Hasan, M. Iqbal. (2010). *Pokok-pokok Statistika 2 (Statistika Inferensif)* Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.