PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X PG.NGADIREDJO

SKRIPSI

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

OLEH :

EKO SUSANTO
NPM: 11.1.02.02.0030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

EKO SUSANTO
11.1.02.02.0030

JUDUL:
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, dan DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X PG. NGADIREDJO

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal, 22 Desember 2015

Pembimbing 1	Pembimbing II
Dr. Subagyo	**Suhardi, S.E., M.Pd**
NIDN. 0717066601	**NIDN. 0701105804**

Skripsi oleh :

EKO SUSANTO
11.1.02.02.0030

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, dan DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X PG. NGADIREDJO

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian/Sidang Skripsi
Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal: 4 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M :
2. Penguji 1 : Faisol,S.Pd., M.M :
3. Penguji 2 : Suhardi, S.E, M.Pd :

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X PG.NGADIREDJO

Oleh :

EKO SUSANTO
11.1.02.02.0030
Fakultas Ekonomi, program Studi Manajemen
ZECKO93@gmail.com
Dr Subagyo, M.M dan Suhardi, S. E. M.Pd
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

EKO SUSANTO: Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo, Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen UNP Kediri, 2015.

Mengingat hanya sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang dapat berpikir dan bertindak diantara berbagai sumber daya yang ada di perusahaan, maka persoalan maju mundurnya perusahaan tergantung pada Sumber Daya Manusia atau karyawannya. Para karyawan ini perlu dikelola oleh manajemen agar tetap berkontribusi kepada perusahaan. Salah satu cara untuk mengelolanya adalah memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan dihubungkan dengan pengarahan dari seorang pemimpin yang baik kemudian mempunyai sikap disiplin kerja agar kemampuan kerjanya meningkat dan hasil kinerjanya maksimal. Hal ini juga perlu dilakukan oleh PTPN X PG. Ngadiredjo. PTPN X PG. Ngadiredjo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan tanaman tebu menjadi gula pasir. Atas dasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Variabel penelitian yang digunakan adalah lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3) dan (Y) kinerja. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan *random Sampling*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan kantor PTPN X PG. Ngadiredjo. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah 30 responden. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kualitatif. Analisis kualitatif merupakan interpretasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian serta hasil pengolahan data yang sudah dilakukan dengan memberikan keterangan dan penjelasan.

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo.

Sedangkan dari peneliti menyarankan kepada pihak PTPN X PG. Ngadiredjo agar memberi fasilitas dan lingkungan kerja yang terbaik serta di pimpin dengan baik dan kedisiplinan lebih ditingkatkan agar kemampuan kerja karyawan lebih meningkat dan hasil kerja karyawan lebih memuaskan untuk perusahaan.

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

LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia industri di Indonesia sekarang ini bertambah dengan pesat, sehingga perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan

kualitas kerja dan kuantitas kerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Apalagi saat diberlakukan MEA tahun 2015, dimana akan terjadi persaingan usaha antar negara Asean, sehingga perusahaan dalam hal ini harus mampu meningkatkan kinerja para karyawanya agar mampu menghasilkan produk yang berkualitas.

Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pelatihan kerja yang baik, kemudian diawasi cara kerjanya agar kemampuan kerja karyawan meningkat dan kinerja karyawan untuk perusahaan akan maksimal. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang sentral dalam suatu organisasi maupuninstansi pemerintah. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawanmeningkat.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006 : 185), kinerjakaryawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuaistandar organisasi dan mendukung tujuan organisasi.Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintahan pada umumnya, oleh karena itu upaya-upaya untukmeningkatkan kinerja karyawan

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapaiprestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasaldari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakansebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Menurut Suranta (2007 : 116), kepemimpinan merupakan norma perilaku yangdigunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan instansi telahdikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Instansi pemerintahan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Disiplin kerja menurut Waridin(2006 : 190) sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan,

dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju, maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugas. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program perbaikan pelatihan kerja karyawan, karena dengan pengadaan pelatihan kerja yang baik akan membuat kerja karyawan menjadi lebih baik serta akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama karyawan terjalin baik, dan inisiatif.

Pabrik Gula Ngadiredjo merupakan salah satu Unit Usaha dari PT. Perkebunan Nusantara X yang bergerak dibidang usaha mengelola bahan baku tebu menjadi produksi utama gula pasir. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki PTPN X PG. Ngadiredjo.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul " **Pengaruh Lingkungan Kerja, keppemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN X PG.Ngadiredjo** "

Metode

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011: 554) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

   Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

   Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

   Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan

melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunkan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasaman

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah Semua aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Mangkunegara, perilaku dan budaya organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2005:45) lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2005:46) adalah sebagai berikut :

a. Penerangan
b. Suhu udara
c. Kebisingan
d. Penggunaan warna
e. Ruang gerak yang luas
f. Keamanan kerja

Kepemimpinan

Menurut `Robbins (2006: 76), merumuskan kepemimpinan sebagai berikut suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Sedangkan menurut Robbins & Judge (alih bahasa Diana Angelica 2008 : 49) mengemukakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Indikator perilaku pemimpin menurut teori Path-Goal (2010:89), yaitu sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*)
b. Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*)
c. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*)
d. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2012:194) disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibun (2011:67) ada beberapa indikator disiplin pegawai yaitu sebagai berikut :

a. Ketepatan waktu
b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
c. Tanggung jawab yang tinggi
d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono, (2008:75) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel dependen (variabel Terikat)

Dalam peneliti ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel independen (variabel Bebas)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka.

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di kantor PTPN X PG.Ngadiredjo. Lokasi Pabrik Gula Ngadiredjo sekitar 12 kilometer dari Kota Kediri dan 17 kilometer dari Kota Tulungagung. Waktu penelitian dan pengambilan data pada penelitian ini dimulai Agustus sampai Desember 20015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN X PG.Ngadiredjo dengan jumlah 30 orang karyawan. Sedangkan sempel yang digunakan penelitian ini adalah purposive sampling.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisioner dan wawancara, sedangkan untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini diukur dengan menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*)

Validitas Instrumen

1. Uji Validitas

   Pengujian validitas menurut Arikunto (2010: 177) validitas adalah peryataan sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur.

2. Uji Reliabilitas

   Menurut Arikunto (2010:187) reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan

Teknik Pengumpulan Pata

Studi lapangan dengan kuisioner

Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

   Sugiyono (2008:190) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis Kuantitatif

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Sugiyono (2008:201) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2008:211) tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Autokorelasi

Menurut Sugiyono (2008:232) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1).

Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2008:237) tujuan uji heterokedastitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiono (2008:245) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,X3) dengan variabel dependen (Y). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b3X3 + e$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Nilai yang diprediksikan)

X1, X2, X3 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X1,X2,X3 =0)

b = Koefisien Regresi (Nilai peningkatan atau penurunan)

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) Sugiyono (2008:251) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nilai nol dan nilai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi, lingkungan, pelatihan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

. **d. Uji t –test**

Menurut Sugiyono (2008:254) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Sugiyono (2008:256) Rumusnya adalah : r √n-2 t= √1-2

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

1) Dasar pengambilan keputusan pengujian :

a) Jika t hitung > t tabel maka H 0 ditolak

b) Jika thitung < t tabelmaka H 0 diterima

c) Taraf signifikan = 5 %

d) Derajat kebebasan (df) = n – 1

e. Uji F

Menurut Sugiyono (2008:262) uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum, Rumusnya adalah :

R2/k F= (1-R2) / (n-k-1)

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel

R2 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas Dasar pengambilan keputusan pengujian

Kriteria pengujianya adalah :

a) Jika F hitung> F tabel maka H 0 ditolak Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Hasil dan Kesimmpulan

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.750	1.012		1.729	.096		
	lingkungan kerja	.160	.043	.237	3.674	.001	.110	9.065
	kepemimpinan	.760	.066	.609	11.764	.000	.172	5.828
	disiplin kerja	.155	.035	.192	4.452	.000	.248	4.029

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y=1,750+0,160X1+0,760X2+0,155X3

Menunjukan bahwa :

- Nilai a yaitu 1,750, Artinya apabila variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 1,750.
- Koefisien regresi X1 = 0,160, artinya bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,160 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi X2 = 0,760, artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,760 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi X3 = 0,155, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,155 dengan asumsi variabel lainnya konstan

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.994[a]	.988	.987	.51575	1.986

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square = 0,987 yang berari 98%) menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja) mempunyai pengeruh sebesar 98% terhadap variabel terikat dan sebesar 2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.750	1.012		1.729	.096		
	lingkungan kerja	.160	.043	.237	3.674	.001	.110	9.065
	kepemimpinan	.700	.060	.609	11.704	.000	.172	5.820
	disiplin kerja	.166	.036	.192	4.462	.000	.246	4.069

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

- H1: Nilai signifikan variabel lingkungan kerja yaitu 0,001 < 0,05 yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo
- H2: Nilai signifikan variabel kepemimpinan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo.
- H3: Nilai signifikan variabel disiplin kerja yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.784	3	190.595	716.537	.000[a]
	Residual	6.916	26	.266		
	Total	578.700	29			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 sehingga semua variabel independen/bebas secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Berdasarkan pada uji determinasi menjelaskan bahwa nilai (Adjusted *R Square*) sebesar 98,72% maka variabel lingkungan kerja, kepemimpian, dan disiplin kerja mampun menjelaskan terikat menunjukan sebesar 98,72%, selebihnya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini sebesar 1,28%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo.

A. Implikasi

Implikasi dari temuan penelitian mencangkup pada dua hal, yakni implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya di luar instansi dan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusinya temuan penelitian terhadap lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja bagi perusahaan.

1. Implikasi Teoritis
   Sebagai bahan perbandingan teori tentang lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja dan praktik sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi peneliti di masa yang akan datang dan menerapkan ilmu selama kuliah.
2. Implikasi Praktis
   Dapat digunakan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, kepemimpinan yang baik, dan memperhatikan disiplin kerja karyawan supaya kinerja karyawan dapat maksimal dalam mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, serta memberikan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN X PG Ngadiredjo.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi PTPN X PG Ngadiredjo
   Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja pegawai dalam perusahaan. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PTPN X PG

Ngadiredjo tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan demikian dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang baik, dan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil pene

litian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Proserdur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka cipta: Jakarta.

Bernardin & Russel . 2011. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Rineka Cipta : Jakarta.

Griffin. 2006. *Pengawasan dan Pemgembangan SDM*. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibun. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Handoko. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.

Imran . 2011. *Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesia,Tbk*. Skripsi, UNESA, Surabaya

Mangkunegara. 2007. *Kinerja dalam perusahaan. Refika Aditama*: Bandung.

Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama*: Bandung

Marwansyah dan Mukaram. 2009 Manajemen *SDMdan Manajemen Personalia*. PPM : Jakarta

Naniek. 2007. *Pengaruh disiplin dan loyalitas kerja terhadap CV. Dwi Jaya Future jepang*. Skripsi , Universitas Muria Kudus, jepara.

Pangabean. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Industri Salemaba Empat*: Jakarta

Rivai. 2005. *Pelantikan MSDM*. Gransindo: Jakarta.

Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi 2*. Salemba Empat: Jakarta.

Robbins. 2009. *Kemampuan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia : jakarta

Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*, Alfabeta: bandung

Wungu. 2007. *Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Refika aditama : Bandung.

Windy. 2009. *Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Wahana Sun Motor*. Skripsi , UNEJ. Jember.