

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Maulina Agustita

Nim : 212013330

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Maulina Agustita

NIM : 212013330

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya anggap menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2017

Penulis



Maulina Agustita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang
Nama : Maulina Agustita
NIM : 212013330
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal 16 Januari 2017
Pembimbing,



Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001/673.839

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001/673.839

MOTTO:

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh. Lakukan yang terbaik, bersikaplah yang baik maka kau akan menjadi orang yang terbaik.”

*Karya tulis ini kupersembahkan
untuk;*

- *Bapak dan ibu ku tercinta.*
- *Ayuk, Kakak dan semua
keluargaku.*
- *Pembimbing Skripsi ku Hj.
Maftuhah Nurahmi, S.E.,
M.Si*
- *Semua sahabat dan teman
yang aku sayangi.*

PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan Rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Skripsi yang merupakan hasil pemikiran, kajian kepustakaan dan penelitian ini telah tersusun melalui proses yang cukup panjang dan mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Bapak Eko Sihwijianto dan Ibu Tatik Widyaningsih yang telah membesarkan, membimbing, mendukung serta mengajarkan segala sesuatu yang baik selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana. Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wawasan, tanpa pertolongan Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, susah kiranya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M sebagai Rektor Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, atas kesediaanya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Ibu dan Bapak yang selalu memberikan semangat, doa dan selalu memberikan senyuman terindah ketika aku pergi dan pulang kuliah.
5. Ayuk ku Dewi Apriyani, S.Pd dan Kakak ku Apridhan Cahyatama, S.Pd yang selalu membantu dan memberikan semangat agar tetap selalu belajar serta bantuan-bantuan yang telah kalian berikan.
6. Sahabat-sahabatku Welly, Harry, Boni, Ayu, Fadillah, Putri, Fitria dan teman-teman seperjuanganku di kampus hijau seluruh teman CM.13.02, sahabat-sahabatku Yeni, Agung, Dimas, Melly, Irna, Cindy, Ayu dan Ardi yang selalu memberikan semangat dan selalu membuatku ceria serta selalu memberikan doa atas kelancaran skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga amal ibadah yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin,
Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2017

Penulis

Maulina Agustita

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACK	xiii
BAB I	PENDAHULUAN
A.	Latar Belakang Masalah 1
B.	Rumusan Masalah 8
C.	Tujuan Penelitian 8
D.	Manfaat Penelitian 8
BAB II	KAJIAN PUSTAKA
A.	Penelitian Sebelumnya 9
B.	Landasan Teori
1.	Kinerja 11
2.	Kompetensi 17
3.	Disiplin Kerja 20
4.	Lingkungan Kerja 26
C.	Hipotesis 28
BAB III	METODE PENELITIAN
A.	Jenis Penelitian 29
B.	Lokasi Penelitian 29
C.	Operasionalisasi Variabel 30

	C. Operasionalisasi Variabel.....	30
	D. Populasi dan Sampel.....	31
	E. Data yang diperlukan.....	32
	F. Metode Pengumpulan Data.....	32
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	
	1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
	2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	43
	3. Struktur Organisasi.....	45
	4. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	46
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	
	1. Hasil Pengujian Validitas Data.....	52
	2. Hasil Pengujian Reliabilitas Data.....	55
	3. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	56
	4. Uji Regresi Linear Berganda.....	68
	5. Uji Hipotesis.....	69
	6. Uji Determinasi.....	73
	7. Pembahasan.....	74
	8. Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	79
	B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	30
Tabel III.2	Jumlah Karyawan.....	31
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	50
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel IV.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X_1).....	52
Tabel IV.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	53
Tabel IV.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	54
Tabel IV.9	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel IV.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.11	Tanggapan Responden Tentang Pengalaman.....	56
Tabel IV.12	Tanggapan Responden Tentang Keterampilan.....	57
Tabel IV.13	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Intelektual.....	58
Tabel IV.14	Tanggapan Responden Tentang Ketegasan.....	59
Tabel IV.15	Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukuman.....	60
Tabel IV.16	Tanggapan Responden Tentang Teladan Pimpinan.....	61
Tabel IV.17	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Karyawan.....	62
Tabel IV.18	Tanggapan Responden Tentang Penerangan.....	63
Tabel IV.19	Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara.....	64
Tabel IV.20	Tanggapan Responden tentang Kualitas.....	65
Tabel IV.21	Tanggapan Responden Tentang Kuantitas.....	66
Tabel IV.22	Tanggapan Responden Tentang Waktu.....	67
Tabel IV.23	Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel IV.24	Hasil Hipotesis Secara Bersama/Simultan (Uji f).....	69
Tabel IV.25	Hasil Hipotesis Secara Parsial/Individual (Uji t).....	71
Tabel IV.26	Hasil Koefisien Determinasi	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi
- Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja
- Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja
- Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kompetensi
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 9 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 10 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 11 Hasil Koefisien Determinasi, Uji F, Uji t dan Regresi Linier Berganda
- Lampiran 12 Tabel r
- Lampiran 13 Tabel t
- Lampiran 14 Tabel f
- Lampiran 15 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 16 Surat Riset Penelitian
- Lampiran 17 Sertifikat Toefl
- Lampiran 18 Sertifikat AIK
- Lampiran 19 Sertifikat KKN
- Lampiran 20 Surat Tanda Tangan Pengesahan Skripsi
- Lampiran 21 Biodata Penulis
- Lampiran 22 Jurnal

ABSTRAK

Maulina Agustita /21.2013.330/2017 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 68 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi liner berganda dengan persamaan $Y = 1,600 + 0,247X_1 + 0,218X_2 + 0,387X_3$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung}(21,196) > F_{tabel}(2,77)$ dan $t_{hitung}(2,130) X_1, (2,066) X_2, (3,937) X_3 > t_{tabel}(2,001)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Maulina Agustita /21.2013.330/2017 Effect of Competence, Discipline Work and Work Environment on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

The problem of this research was there was any Influence of Competence, Work Discipline and Working Environment in the Office of the Employee Performance PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. The purpose of this research was to investigate and analyze the Influence of Competence, Work Discipline and Working Environment in the Office of the Employee Performance PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. In this study, samples was taken as many as 68 employees. Sample method used saturated sampling method. This study was associative research. The data used in this study were primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. The analytical method used a qualitative and quantitative methods with multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis to the equation $Y = 1,600 + 0,247 X_1 + 0,218 X_2 + 0,387 X_3$. Results of hypothesis testing showed $F_{hitung} (21,196) > F_{table} (2,77)$ and $t_{hitung} (2,130) X_1, (2,066) X_2, (3,937) X_3 > t_{table} (2,001)$ means that H_0 rejected and H_1 accepted, which means there were significant competence, work discipline and the environment work on employee performance either partially or simultaneously.

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment and Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Agar sumber daya dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja

karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja dan menurut Armstrong dan Barong dalam Wibowo (2013:84) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan.

Disiplin juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin

diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya akan terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mampu menghadapi persaingan. Menurut Edi Sutrisno (2014:97) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Menurut Alex S.Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja

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

PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang biasa disingkat (PTPN VII) yang beralamat di Jalan Kol. H. Barlian Km.9,5 Palembang 30152 Sumatera Selatan. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesifed Teknis, teh hitam serta gula Kristal putih.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan penulis pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang kurang memiliki sifat tanggung terhadap tugasnya yang ditunjukkan dari proses pengauditan laporan yang belum terselesaikan tepat pada waktunya karena dalam proses pengauditan laporan karyawan dituntut untuk menyelesaikan laporan sesuai dengan yang ditentukan oleh General Manajer. Akan tetapi, masih ada karyawan yang belum mengumpulkan laporan dari seluruh laporan yang diminta oleh General Manejer sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi yang ada pada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang memang sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Namun masih ada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan kemampuannya, karena karyawan bekerja tidak melalui pelatihan melainkan hanya belajar dari sedikit pengalaman dan sedikit pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut serta adanya karyawan yang kurang terampil dalam melakukan penginputan laporan sehingga melakukan kesalahan. Semakin berkembangnya teknologi kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang akan menerapkan sistem baru yang menuntut karyawan agar terampil lagi dalam menggunakan alat seperti komputer.

Hal lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terdapat tindakan tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari cara karyawan bekerja banyak meninggalkan ruangnya pada saat jam kerja sebelum pekerjaannya selesai, adanya karyawan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Disamping itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan yang menyebabkan terjadinya indisipliner. Pimpinan juga masih belum dianggap tegas dalam mengambil tindakan seperti memberi sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.

Fenomena selanjutnya yang diamati penulis adalah lingkungan kerja pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang tidak kondusif.

Lingkungan yang tidak kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, seperti di beberapa ruang kerja karyawan serta pada pintu belakang yang menjadi tempat keluar masuk karyawan menuju keruangan rapat yang pencahayaannya kurang. Pencahayaan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan oleh para karyawan terutama para karyawan tua. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat dilihat pada ruang bagian Keuangan yang tidak menggunakan AC ataupun kipas angin sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya, sedangkan pada ruang bagian Tanaman menggunakan AC tetapi karyawan masih saja melanggar peraturan perusahaan karena merokok dalam ruangan ber AC sehingga karyawan lain yang tidak merokok apabila ingin masuk kedalam ruangan tersebut menjadi terganggu. Selain itu, hubungan antar sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya juga dibutuhkan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang, karena dapat dilihat disetiap bagian ruang kerja karyawan mempunyai hubungan yang baik seperti baiknya komunikasi antar karyawan, saling menghormati dan selalu memberikan informasi antar karyawan sehingga mempermudah pekerjaan terselesaikan dan menimbulkan rasa semangat kerja karena memiliki hubungan kerja yang harmonis. Namun, ada beberapa karyawan yang menjalin hubungan kerja yang terlihat kurang baik antar karyawan lain yang menyebabkan karyawan tersebut sering bermalas-malasan saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis perlu melakukan kajian atau penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk melihat praktek dan teori yang selama ini dipelajari khususnya kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

3. Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut dalam melakukan kajian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Heny Sidanti (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksperimental design. Variabel yang digunakan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 49 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (0.071), disiplin (0.458), motivasi (0.196) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya, Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum Kabupaten Lumajang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum Kabupaten Lumajang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan lingkungan kerja, disiplin kerja

serta motivasi kerja dan kinerja. Sampel diambil sebanyak 60 responden. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (0,330), disiplin (0.609) serta motivasi (0.156) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya, Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, Yantje Uhing (2015) juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja. Sampel diambil sebanyak 43 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin (0,467), kompetensi (0,173) dan motivasi (0,283) terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

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

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

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

1) Kemampuan dan keahlian

Adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang

lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik.

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

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

4) Kepribadian

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

5) Motivasi kerja

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

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya kepemimpinan

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

8) Budaya organisasi

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

9) Kepuasan kerja

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

10) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan

kenyamanan atau kenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

11) Loyalitas

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

12) Komitmen

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

13) Disiplin kerja

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

c. Indikator Kinerja

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

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Waktu

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

d. Karakteristik Kinerja

Menurut Rusdy A Rivai (2009:304) karakteristik kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama-sama atasan dan bawahannya.
- 2) Fokus penelitian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.
- 3) Evaluasi setiap hasil kerja harus bersifat partisipatif dan adil.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Edi Sutrisno (2014:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Irham Fahmi (2016:52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki

nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2014:283) antara lain :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3) Pengalaman

Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen

kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

4) Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5) Motivasi

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu,

merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Edi Sutrisno (2014:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2015:48) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

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

b. Indikator Disiplin

Adapun indikator kedisiplinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:194) :

1) Tujuan dan kepemimpinan

Tujuan yang harus 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 karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat 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 atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas jasa

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

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2014:599) :

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- 2) Disiplin Korektif (*Conective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya pada saat

konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

d. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2014:603) sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
 - a) Penurunan pangkat
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d) pemecatan

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S.Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan , misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya.

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Edi Sutrisno (2014:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Alex S.Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015:38) antara lain:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-

rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

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

3) Peraturan kerja

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

4) Penerangan

Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara para pekerja.

5) Sirkulasi udara

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

6) Keamanan

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

C. Hipotesis

Ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:11) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang bertempat di Jalan Kol. H. Barlian Km. 9,5 Kec. Sukarami Palembang 30152 Provinsi Sumatera Selatan Telp : (0711) – 411418 Fax : 0711 – 410237.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Variabel, Definisi dan Indikator

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kompetensi (X ₁)	Suatu kemampuan karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman • Keterampilan • Kemampuan Intelektual
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang gmenaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ul style="list-style-type: none"> • Ketegasan • Sanksi hukuman • Teladan Pimpinan
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan , misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan karyawan • Penerangan • Sirkulasi udara
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Waktu

Sumber: Gagasan penulis berdasarkan teori, 2017

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 68 karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang dengan kerangka sampel sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Karyawan Kantor
PT Perkebunan Nusantara VII Palembang
Berdasarkan Bagian Kerja

No.	Bagian kerja	Jumlah populasi
1.	Administrasi / Kantor	57
2.	Tanaman	5
3.	Teknik	3
4.	Pengolahan & QC	3
	Jumlah	68

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII Palembang, 2017

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang berjumlah 68 karyawan. Metode pengambilan sampelnya adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang diperlukan

Menurut Sugiyono (2014:137) data dapat dilihat dari sumber datanya yang terdiri atas dua jenis sebagai berikut :

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer yang diperoleh melalui hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada responden dan data sekunder sebagai data pelengkap yang didapat penulis dari perusahaan.

F. Metode pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2014:137) terdapat bermacam-macam metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Interview (wawancara) adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tahap tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telpon.

2. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket). Kuesioner (angket) berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dan setiap variabel penelitian.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Syofian (2010:129) analisis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Data kualitatif adalah data yang berupa pendapat (pernyataan) atau *judgement* sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat. Data kualitatif diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi atau observasi lapangan yang telah dituangkan dalam bentuk transkrip.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Pada penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pada skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, secara kualitatif sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak setuju	= TS
Sangat tidak setuju	= STS

Kemudian dikuantitatif sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Danang Sunyoto (2015:143) dalam analisis kuantitatif ini dilakukan pengujian reliabilitas dan uji validitas mengenai butir-butir kuesioner melalui skor data yang telah diperoleh dari jawaban responden. Jika butir-butir kuesioner telah dinyatakan reliabel dan valid, selanjutnya dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Pekebunan Nusantara VII Palembang. Adapun untuk perhitungan kedua uji tersebut menggunakan program komputer SPSS, dan hasilnya sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:165) uji validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Hasil r_{hitung} (nilai *Corrected Item-Total Correlation*) kita bandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Danang Sunyoto (2015:143) butir kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan

kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

b. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Danang Sunyoto (2015:101) jika pengukuran pengaruh antar-variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dinamakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
X_1	: Kompetensi
X_2	: Disiplin Kerja
X_3	: Lingkungan Kerja
a	: Nilai konstanta
$b_1 b_2 b_3$: Koefisien regresi

2) Uji Hipotesis

a) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:159) uji F adalah statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y.

Langkah-Langkah Uji F (Uji Simultan), yaitu:

(1) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

H_1 : Ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

(2) Menentukan F_{tabel} dan taraf nyata (α)

Menentukan F_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan dalam penelitian adalah 5% (0,05) dan derajat bebas (db), $V_1 = m-1$; $V_2 = n- m$

(3) Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 diterima H_1 ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

(4) Menghitung Nilai Uji Statistik

(5) Menarik Kesimpulan

H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

b) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:160) uji t adalah statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y.

Langkah-Langkah Uji t (Uji Parsial) yaitu:

(1) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

H_1 : Ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja

karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

(2) Menentukan t_{tabel} dan taraf nyata (α)

Menentukan t_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan derajat bebas (db) = $n-2$; t_{α} ; $n-2$

(3) Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 diterima H_1 ditolak apabila $t_0 \leq t_{\alpha}$

H_0 ditolak H_1 diterima apabila $t_0 > t_{\alpha}$

(4) Menentukan nilai uji statistik (t_0)

(5) Menarik Kesimpulan

H_0 diterima dan H_1 ditolak , jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

c) Koefisien Determinasi

Menurut Dwi Priyatno (2010:66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara VII Palembang

PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) didirikan berdasarkan peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1996, seperti yang dinyatakan dalam akta pendirian yang dibuat di hadapan notaris Harun Kamil, S.H., No. 40 tanggal 11 Maret 1996 dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C2-8335.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996. Berdasarkan Akta No. 08 tanggal 11 Oktober 2002 yang dibuat di hadapan Sri Rahayu Hadi Prasetyo, S.H., Notaris di Tangerang, seluruh Anggaran Dasar Perseroan diubah agar sesuai dengan Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas berikut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1998, juncto Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2001. Perubahan tersebut disahkan dan diserahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C-20863 HT.01.04.TH.2002 tanggal 25 Oktober 2002, serta telah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 14 tanggal 18 Februari 2003, Tambahan No. 1365/2003. Selanjutnya, berdasarkan Akta No. 34 tanggal 13 Agustus 2008 yang dibuat di hadapan N. M.Dipo Nusantara Pua Upa, S.H., Notaris di Jakarta

Timur, seluruh Anggaran Dasar Perusahaan agar sesuai dengan Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Perubahan tersebut disahkan dan diserahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU-55963.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 27 Agustus 2008. Berdasarkan Akta No. 5 tanggal 9 Agustus 2012 yang dibuat di hadapan N. M. Dipo Nusantara Pua Upa, S.H., Notaris di Jakarta Timur, tentang penambahan modal disetor dan perubahan anggaran dasar yang disahkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-AH.01.10-30450 tanggal 14 Agustus 2012. Berdasarkan Akta No. 42 tanggal 17 Oktober 2012 yang dibuat di hadapan N. M. Dipo Nusantara Pua Upa, S.H., notaris di Jakarta Timur, tentang penambahan modal disetor dan perubahan anggaran dasar yang disahkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-AH.01.10-38492 tanggal 29 Oktober 2012. Berdasarkan Akta No. 94 tanggal 30 Januari 2013 dengan pengesahan Menteri Hukum dan HAM Nomor : AHU-044.23. AH.01.02 tanggal 5 Februari 2013. Pada tahun 2014 berdasarkan PP Nomor 72 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014, tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III maka PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang semula merupakan BUMN Perkebunan berdasarkan PP No. 12 Tahun 1996 tanggal 11 Maret 1996 dari beberapa gabungan perusahaan perkebunan:

- PT Perkebunan X (Persero) di Prov. Lampung dan Sumsel
- PT Perkebunan XXXI (Persero) Prov. Lampung dan Sumsel
- Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di Kabupaten Lahat
- Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Prov. Bengkulu

Telah beralih menjadi PT Perkebunan Nusantara VII yang tunduk sepenuhnya pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Anggaran Dasar perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan dan perubahan Anggaran Dasar perusahaan terakhir adalah mengenai Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VII No:PTPN VII/RUPS/01/X/2014 ; No:SK-54/D1.MBU/10/2014 tentang Perubahan Anggaran Dasar yang telah dituangkan melalui notaris Nanda Fauz Iwan dalam Akta Notaris No:35 oleh tanggal 23 Oktober 2014. Perubahan tersebut telah disahkan dan diserahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.AHU-10035.40.20.2014 Tahun 2014 tanggal 24 Oktober 2014.

2. Visi, Misi dan Tujuan PT Perkebunan Nusantara VII Palembang

a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis yang tangguh dengan tata kelola baik.

b. Misi

- 1) Menjalankan usaha perkebunan karet, kelapa sawit, teh dan tebu dengan menggunakan teknologi budaya dan proses pengolahan yang berkelanjutan, lestari dan ramah lingkungan.
- 2) Menghasilkan produksi bahan baku dan bahan jadi untuk industry yang bermutu tinggi untuk pasar domestic dan pasar ekspor.
- 3) Mewujudkan daya saing produk yang dihasilkan melalui tata kelola usaha yang efektif guna menumbuhkembangkan perusahaan.
- 4) Mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti (karet, kelapa sawit, teh dan tebu) dengan menggunakan teknologi terbaru.
- 5) Melakukan pengembangan bisnis berdasarkan potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan.
- 6) Memelihara keseimbangan kepentingan stakeholder untuk menciptakan lingkungan bisnis yang kompetitif.

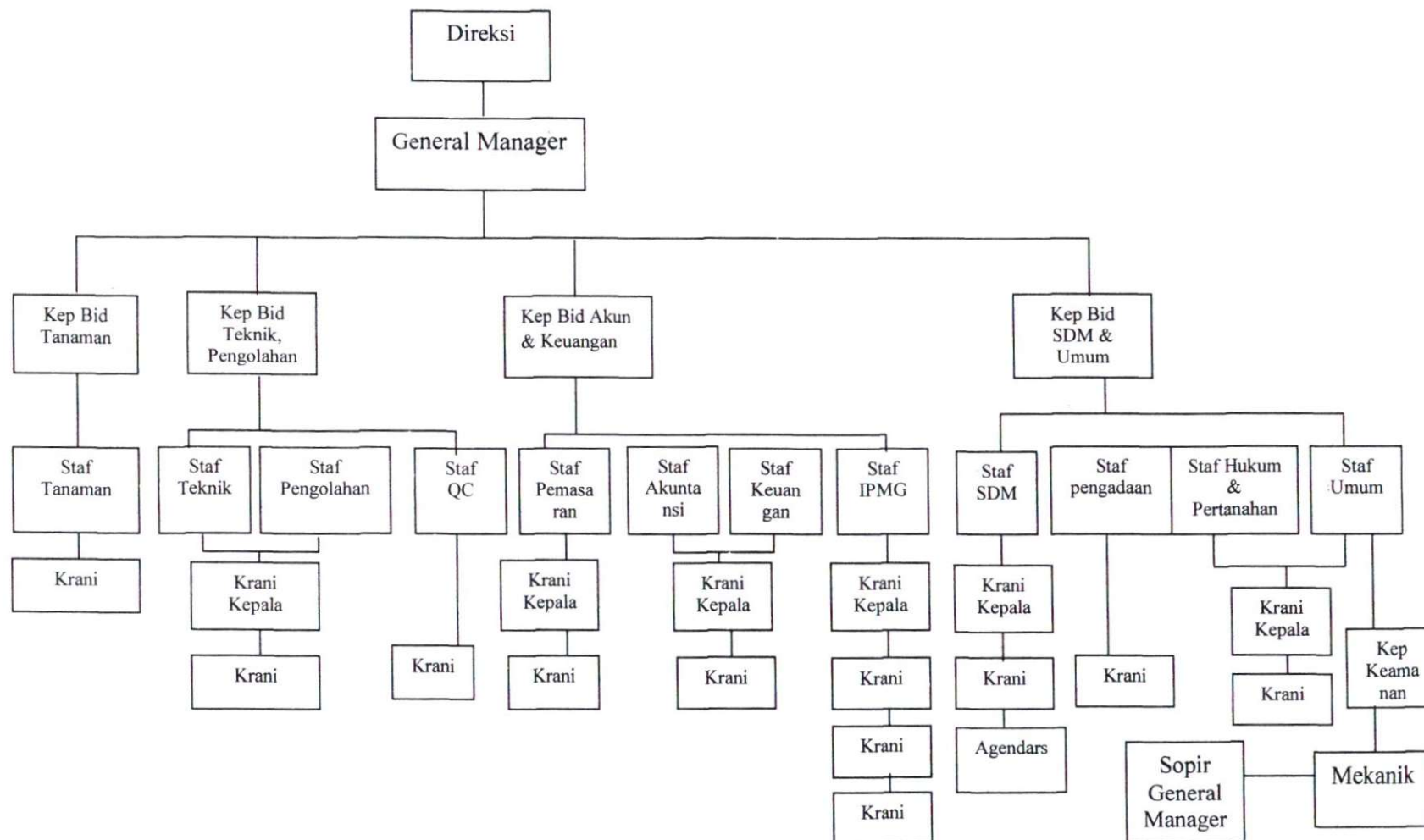
c. Tujuan

Sesuai akta pendirian Perusahaan, tujuan Perusahaan adalah :

- 1) Melaksanakan pembangunan dan pengembangan agribisnis sektor perkebunan sesuai prinsip perusahaan yang sehat, kuat dan tumbuh dalam skala usaha yang ekonomis.
- 2) Menjadi perusahaan yang berkemampulabaan (*profitable*) , makmur (*wealth*) dan berkelanjutan (*sustainable*, sehingga dapat berperan lebih jauh dalam akselerasi pembangunan regional dan nasional.

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI DISTRIK SUMATERA SELATAN



4. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti telah membuat kuesioner yang diberikan kepada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Peneliti memberikan kepada 68 responden, sehingga membuat peneliti menerima 61 kuesioner dari 68 kuesioner yang diberikan kepada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang karena kuesioner yang diterima memiliki berbagai faktor seperti tidak dikembalikannya kuesioner sehingga kuesioner tersebut dapat dikatakan gagal atau cacat untuk dikelola dalam data penelitian selanjutnya.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, lama bekerja, pendidikan responden dan pendapatan. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	50	82
2.	Perempuan	11	18
Total		61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 responden (82%) dan perempuan sebanyak 11 responden (18%). Responden terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 50 responden (82%), hal ini dikarenakan PT Perkebunan Nusantara Palembang adalah PT yang bergerak dibidang perkebunan apabila suatu saat karyawan laki-laki dipindahkan ke unit kebun lain karyawan laki-laki lebih siap ditempatkan dimana saja, jauh dari tempat tinggal atau jauh dari kota sehingga karyawan laki-laki sangat dibutuhkan daripada perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

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

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 30 tahun	3	4,9
2.	30-40 tahun	10	16,4
3.	41-50 tahun	28	45,9
4.	> 50 tahun	20	32,8
Total		61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis umur dibawah 30 tahun sebanyak 3 responden (4,9%), jumlah responden berdasarkan jenis umur dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 10 responden (16,4%) sedangkan untuk responden umur 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 28 responden (45,9%) dan responden umur lebih dari 50 tahun sebanyak 20 responden (32,8%). Responden paling banyak berusia diatas 41 tahun dan diatas 50 tahun, karena karyawan bekerja pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang sudah lama dan sedikitnya karyawan yang berusia dibawah 30 tahun karena untuk sekarang kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang belum membuka lowongan pekerjaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	38	62,3
4.	Diploma 3	3	4,9
5.	Strata 1	18	29,5
6.	Strata 2	2	3,3
Total		61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 38 karyawan (62,3%), pendidikan terakhir Diploma 3 sebanyak 3 responden (4,9%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 responden (29,5%) dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden (3,3%). Responden paling banyak berpendidikan terakhir SMA dikarenakan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang hanya membutuhkan tamatan SMA yang banyak akan dipekerjakan di unit kebun. Sedangkan

karyawan berpendidikan terakhir S1 biasanya akan diposisikan pada bagian kepala bagian dalam bidang tertentu sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendapatan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	< Rp. 3.000.000,-	12	19,7
2.	Rp. 3.000.000,- – Rp. 5.000.000,-	31	50,8
3.	> Rp. 5.000.000,-	18	29,5
Total		61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendapatan responden lebih kecil dari Rp. 3.000.000,- sebanyak 12 responden (19,7%), pendapatan responden Rp. 3.000.000,- sampai dengan Rp. 5.000.000,- sebanyak 31 responden (50,8%) dan pendapatan responden lebih besar dari Rp. 5.000.000,- sebanyak 18 responden (29,5%). Responden paling banyak

berpendapatan Rp. 3.000.000,- sampai Rp. 5.000.000,- karena pemberian gaji pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang berdasarkan golongan karyawan dan pendidikan karyawan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang lama bekerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 5 tahun	4	6,6
2.	5 – 10 tahun	11	18
3.	> 10 tahun	46	75,4
Total		61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 4 responden (6,6 %), responden lama bekerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 11 responden (18%) dan responden lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 46 responden (75,4 %). Responden paling banyak lama bekerja lebih dari 10 tahun hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja

sudah dapat dipercaya dan loyalitas karyawan yang tinggi terhadap kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Dengan menggunakan program *SPSS For Windows Versi 22,0*. Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan (α) = 5% (0,05). Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 61 responden, maka r_{tabel} $df = (n-2) = (61-2) = 59$, maka $r_{tabel} = 0,2521$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $> r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid dan jika *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $< r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.6

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Item-item	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
X _{1.1}	0,307	0,2521	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
X _{1.2}	0,714	0,2521	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
X _{1.3}	0,661	0,2521	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada item-item variabel kompetensi (X_1) lebih besar daripada nilai r_{tabel} , hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kompetensi (X_1) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.7

Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item-item	r_{hitung}	$r_{tabel} (\alpha = 5 \%)$	Kriteria	Hasil Uji
$X_{2.1}$	0,510	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{2.2}$	0,801	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{2.3}$	0,804	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada item-item variabel disiplin kerja (X_2) lebih besar daripada nilai r_{tabel} , hal ini berarti bahwa semua item pada variabel disiplin kerja (X_2) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item-item	r_{hitung}	$r_{tabel} (\alpha = 5 \%)$	Kriteria	Hasil Uji
X _{3.1}	0,668	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.2}	0,685	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.3}	0,628	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada item-item variabel Lingkungan Kerja (X_3) lebih besar daripada nilai r_{tabel} , hal ini berarti bahwa semua item pada variabel lingkungan kerja (X_3) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-item	r_{hitung}	$r_{tabel} (\alpha = 5 \%)$	Kriteria	Hasil Uji
Y.1	0,776	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,826	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0,670	0,2521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada item-item

variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar daripada nilai r_{tabel} , hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian Reliabilitas Data yang akan digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,60.

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan *SPSS for Windows versi 22,0*, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Relibilitas
X ₁	0,715	0,60	Reliable
X ₂	0,828	0,60	Reliable
X ₃	0,799	0,60	Reliable
Y	0,872	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada Tabel IV.10 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* pada item-item pertanyaan variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), kinerja karyawan (Y) berada di atas angka 0,60, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

3. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Deskripsi Variabel Kompetensi (X_1)

1) Indikator Pengalaman

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompetensi indikator pengalaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Pengalaman yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	3	4,9
Tidak Setuju	4	6,6
Netral	16	26,2
Setuju	38	62,3
Sangat Setuju	-	-
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.11 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator pengalaman sebesar 38 responden (62,3%), artinya pengalaman yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

2) Indikator Keterampilan

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompetensi indikator keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Keterampilan karyawan mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1,6
Tidak Setuju	-	-
Netral	15	24,5
Setuju	36	59
Sangat Setuju	9	14,8
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.12 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator pengalaman sebesar 36 responden (59%), artinya keterampilan setiap karyawan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, selain itu berkembangnya teknologi menuntut karyawan semakin terampil dalam menggunakan alat-alat selama bekerja seperti komputer.

3) Indikator Kemampuan Intelektual

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompetensi indikator kemampuan intelektual dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Kemampuan intelektual setiap karyawan mendukung pelaksanaan tugas pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	1,6
Netral	17	27,9
Setuju	37	60,7
Sangat Setuju	6	9,8
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.13 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator kemampuan intelektual sebesar 37 responden (60,7%), artinya setiap karyawan memiliki kemampuan intelektual yang membantu karyawan dalam bekerja dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu.

b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

1) Indikator Ketegasan

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator ketegasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 14
Pimpinan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang
tegas dalam memberikan sanksi pada setiap karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Netral	20	32,8
Setuju	36	59
Sangat Setuju	5	8,2
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.14 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator teladan pimpinan sebesar 36 responden (59%), artinya setiap karyawan sudah merasakan ketegasan pimpinan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang dalam memberikan sanksi hukuman maupun dalam pekerjaan sehari-hari.

2) Indikator Sanksi Hukuman

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator sanksi hukuman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15
Sanksi diberikan kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju		
Tidak Setuju	8	13,1
Netral	13	21,3
Setuju	37	60,7
Sangat Setuju	3	4,9
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.15 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang

menyatakan setuju pada indikator sanksi hukuman sebesar 37 responden (60,7%), artinya pimpinan sudah tegas dalam memberikan sanksi hukuman kepada setiap karyawannya yang tidak patuh akan aturan yang ada pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

3) Indikator Teladan Pimpinan

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator teladan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.16
Pimpinan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang
memberikan contoh yang baik dan dapat diteladani

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju		
Tidak Setuju	8	13,1
Netral	15	24,6
Setuju	33	54,1
Sangat Setuju	5	8,2
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.16 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator teladan pimpinan sebesar 33 responden (54,1%), artinya pimpinan sudah memberikan contoh

yang baik kepada setiap karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang serta dapat diteladani. Perilaku pemimpin yang baik dan dapat diteladani seperti contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

1) Indikator Hubungan Karyawan

Berikut tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja indikator hubungan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 17
Hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya selama ini sudah berjalan baik

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	4,9
Netral	17	27,9
Setuju	38	62,3
Sangat setuju	3	4,9
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan Tabel IV.17 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator hubungan karyawan sebesar 38 responden (62,3%), artinya hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya selama ini sudah berjalan baik. Hubungan karyawan yang baik dan harmonis dapat membantu setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan memiliki semangat kerja yang tinggi karena memiliki hubungan kerja yang baik.

2) Indikator Penerangan

Berikut tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja indikator penerangan dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.18
Penerangan dikantor PT Perkebunan Nusantara
VII Palembang sudah memadai

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	12	19,7
Netral	10	16,4
Setuju	32	52,5
Sangat setuju	7	11,5
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2017

Berdasarkan Tabel IV.18 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang

menyatakan setuju pada indikator penerangan sebesar 32 responden (52,5%), artinya penerangan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang sudah memadai dan dirasakan cukup oleh setiap karyawan. Pencahayaan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan oleh para karyawan terutama para karyawan tua.

3) Indikator Sirkulasi Udara

Berikut tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja indikator sirkulasi udara dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 19
Sirkulasi udara diruang kerja kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang saat ini sudah memadai

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	9	14,8
Netral	12	19,7
Setuju	39	63,9
Sangat setuju	1	1,6
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2017

Berdasarkan Tabel IV.19 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan

setuju pada indikator sirkulasi udara sebesar 39 responden (63,9%), artinya karyawan sudah merasakan sirkulasi udara yang memadai didalam ruangan kerja setiap karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Apabila diruang kerja setiap karyawan nyaman dan sejuk akan membuat setiap karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1) Indikator Kualitas

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator kualitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.20
Kualitas kerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang baik dan memuaskan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	4,9
Netral	19	31,1
Setuju	35	57,4
Sangat setuju	4	6,6
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.20 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator kualitas sebesar 35 responden

(57,4%), artinya kualitas kerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang sudah baik dan memuaskan.

2) Indikator Kuantitas

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator kuantitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.21
Hasil kerja yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan harapan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju		
Tidak setuju	5	8,2
Netral	14	23
Setuju	41	67,2
Sangat setuju	1	1,6
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.21 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator kuantitas sebesar 41 responden (67,2%), artinya hasil kerja yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan harapan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

3) Indikator Waktu

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.22
Setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	7	11,5
Netral	11	18
Setuju	42	68,9
Sangat setuju	1	1,6
TOTAL	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel IV.22 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator waktu yang diperlukan sebesar 42 responden (68,9%), artinya setiap karyawan sudah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan setiap karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang juga selalu berusaha untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini akan dilakukan analisis data yang terdiri dari uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dalam melakukan analisis data ini, penulis dengan menggunakan bantuan *program SPSS for Windows versi 22.0* sebagai berikut:

Tabel IV.23
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,600	1,215	
Kompetensi	,247	,116	,236
disiplin kerja	,218	,106	,228
lingkungan kerja	,387	,098	,425

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2017

Berdasarkan Tabel IV.23 seperti diatas diperoleh nilai konstanta (*constant*) sebesar 1,600 dan koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) adalah sebesar 0,247, Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,218 dan Lingkungan Kerja (X_3) adalah sebesar 0,387 sehingga dapat dibentuk suatu persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,600 + 0,247 X_1 + 0,218 X_2 + 0,387 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, nilai Konstanta sebesar 1,600 (positif), menunjukkan bahwa apabila Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai

nol (0) maka Kinerja Karyawan (Y) kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang masih tetap/konstan sebesar 1,600.

Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar 0,247 bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor Kompetensi, akan meningkatkan skor Kinerja karyawan 0,247 dengan asumsi Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,218 bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor Disiplin Kerja, akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan 0,218 dengan asumsi Kompetensi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,387 bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor Lingkungan Kerja, akan meningkatkan skor kinerja karyawan 0,387 dengan asumsi Kompetensi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) tetap/konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara bersama/simultan (Uji F)

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Variabel bebas (kompetensi , disiplin kerja dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_1 : variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t_{tabel} ditentukan dari derajat bebas (db), $V_1 = m-1$; $V_2 = n-m$ maka (db), $V_1 = 4-1 = 3$; $V_2 = 61-4 = 57$, dengan kemudian untuk $F_{tabel} = 2,77$

3) Menarik Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Tabel IV.24

Hasil Hipotesis Secara Bersama/ Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106,621	3	35,540	21,196	,000 ^b
Residual	95,576	57	1,677		
Total	202,197	60			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2017

Berdasarkan Tabel IV.24 diketahui bahwa nilai F_{hitung} dari tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat bebas $V_1 = m-1$ $V_2 = n- m$ maka $V_1 = 61-4 = 57$ dan $V_2 = 4-1= 3$, dengan kemudian untuk $F_{tabel} = 2,77$. Dengan demikian terdapat hasil yaitu:

F_{hitung} (21,196) > F_{tabel} (2,77), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan

Perkebunan Nusantara VII Palembang. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis berpengaruh.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial/Individual (Uji t)

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_1 : Variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar $5\% = 0,05$, taraf nyata dari t tabel ditentukan derajat bebas (db) = $n - 2$ maka $61 - 2 = 59$, dengan demikian t_{tabel} adalah 2,001

3) Menarik Kesimpulan

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel IV.25
Hasil Hipotesis secara parsial/individual (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,600	1,215		1,317	,193
Kompetensi	,247	,116	,236	2,130	,037
disiplin kerja	,218	,106	,228	2,066	,043
lingkungan kerja	,387	,098	,425	3,937	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2017

Berdasarkan Tabel IV.25 diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari penelitian ini yaitu untuk $X_1 = 2,130$, $X_2 = 2,066$ dan $X_3 = 3,937$. Sedangkan nilai t_{tabel} penelitian ini yaitu 2,001, Maka terdapat hasil yaitu:

- 1) Untuk X_1 : $t_{hitung} (2,130) > t_{tabel} (2,001)$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.
- 2) Untuk X_2 : $t_{hitung} (2,066) > t_{tabel} (2,001)$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Dengan

demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

- 3) Untuk X_3 : $t_{hitung} (3,937) > t_{tabel} (2,001)$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

6. Koefisien Determinasi

Menurut Dwi Priyatno (2010:66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel IV.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,502	1,295

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,527. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 52,7%. Sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

7. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} .

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang adalah salah satu faktor yang menunjang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju pada pertanyaan mengenai kompetensi karyawan. Karyawan merasa mampu untuk mengerjakan

setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pengetahuan yang mereka miliki. Karyawan juga memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan ide ataupun gagasan berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, pengalaman yang karyawan miliki selama bekerja juga mampu membantu karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dan sikap untuk menegakkan aturan yang melekat pada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju mengenai pertanyaan disiplin kerja. Teladan pimpinan, ketegasan pimpinan dan sanksi hukuman juga merupakan beberapa indikator untuk mengetahui apakah pimpinan sudah memberikan pengaruh terhadap disiplin karyawan dalam bekerja. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang merasa bahwa lingkungan kerja, dimana mereka melaksanakan pekerjaannya dan berinteraksi antara sesama rekan kerja dapat dikatakan tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju mengenai pertanyaan lingkungan kerja. Karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang merasa ruangan tempat bekerja telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan seperti penerangan dan sirkulasi udara serta

hubungan kerja antara karyawan yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Kondisi kerja dan fasilitas kerja yang seperti inilah yang mendukung mereka untuk bekerja dengan baik. Dari seluruh jawaban responden yang menyatakan setuju terhadap pertanyaan yang diberikan, adanya hasil pengamatan yang dilakukan penulis yang menunjukkan masih adanya karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan bidangnya, sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan kurang dirasa tegas dan kurangnya penerangan di beberapa ruang kerja karyawan serta sirkulasi udara karyawan yang kurang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel diatas, adalah hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena akan berdampak pada proses pelaksanaan tugas. Karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang juga selalu berusaha untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

8. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Penelitian Heni Sidanti (2015) dengan rumusan masalah adakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. jenis penelitian eksperimental design dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Teknik analisis digunakan regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

lingkungan kerja (0,071), disiplin (0,458), motivasi (0,196) terhadap kinerja karyawan.

Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) dengan rumusan masalah adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. Jenis penelitian assosiatif dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja. Data yang digunakan penelitian tersebut data primer dengan teknik pengumpulan data kuesioner dengan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (0,330), disiplin (0,609), motivasi (0,156) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya, Rivky Pomalingo, Silvya L Mandey, Yantje Uhing (2015) dengan rumusan masalah adakah pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian ini adalah assosiatif. Variabel yang digunakan disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin (0,467), kompetensi (0,173) dan motivasi (0,283) terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian dari Maulina Agustita (2017) dengan rumusan masalah adakah pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Jenis penelitian tersebut adalah jenis asosiatif dengan variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data kuesioener. Teknik analisis digunakan adalah regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi (0,247), disiplin kerja (0,218) dan lingkungan kerja (0,387) terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompetensi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel lingkungan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti memberikan saran untuk berkembangnya ilmu dan penelitian kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mencari responden lain, menambah lebih banyak responden yang dijadikan sampel.

Berdasarkan hasil pembahasan dan perhitungan diatas maka saran yang dianjurkan kepada pihak kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang adalah sebagai berikut:

Untuk meningkatkan disiplin kerja kepada setiap karyawan, kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang hendaknya menggunakan sistem absensi seperti *fingerfrint* hal ini dilakukan agar memudahkan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang dalam mengawasi karyawan dalam masalah kehadiran karyawan tepat waktu dan dapat memasang CCTV sehingga dapat mengawasi karyawan seperti ketepatan penyelesaian pekerjaan, apakah karyawan menaati peraturan yang berlaku dan mengurangi karyawan keluar masuk ruangan sebelum pekerjaannya selesai dan mengurangi banyaknya karyawan yang mengobrol pada saat jam kerja berlangsung dan sebaiknya kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang memperhatikan lingkungan kerja terutama sirkulasi udara dan penerangan, karena dilihat dari beberapa ruang kerja karyawan ada tidak menggunakan AC dan ada dari beberapa ruang kerja karyawan yang penerangan yang dirasakan kurang. Pemberian AC dan penerangan yang cukup akan membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Heny Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*. 9 (1) h 44-53. (online) (<http://lp3m.asia.ac.id>) diakses 1 Februari 2015.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT RajaGrafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Misbahudin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA.
- Priyatno, Dwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Rivai, A Rusdy. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, Yantje Uhing. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (5) h 528-537 (online) (<http://ejournal.unsrat.ac.id>) diakses 2015.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016:335). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Siregar, Syofian. (2010). *Statistika Deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

_____. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang .(2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.

Sutrisno,Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sujarweni,Wiratna. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT.Pustaka Baru.

Zainal,Veitzhal Rivai.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan (dari teori ke praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA 2* (1) (online) (<http://stiewidyagamalumajang.ac.id>) diakses Maret 2012.

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)
PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT
PERKEBUNAN NUSANTARA VII PALEMBANG

Mohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan skripsi. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah sesaat. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas responden

Berilah tanda (\checkmark) pada pernyataan yang telah disediakan.

1. Jenis kelamin :

Laki-laki Perempuan

2. Umur :

< 30 tahun 41 – 50 tahun

30 – 40 tahun > 50 tahun

3. Pendidikan :

Tamat SMA Tamat S1

Tamat D3 Tamat S2

4. Pendapatan:

- < Rp. 3.000.000,-
- Rp. 3.000.000,- - Rp. 5.000.000,-
- > Rp. 5.000.000,-

5. Lama bekerja :

- < 5 tahun
- 5 - 10 tahun
- > 10 tahun

B. Petunjuk pengisian

Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari/ yang paling tepat. Keterangan jawaban kuesioner sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. Pernyataan variabel

Tabel 1
Kuesioner Kompetensi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pengalaman yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.					
2.	Keterampilan karyawan mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.					
3.	Kemampuan intelektual setiap karyawan mendukung pelaksanaan tugas pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.					

Tabel 2

Kuesioner Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang tegas dalam memberikan sanksi pada setiap karyawan.					
2.	Sanksi diberikan kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.					
3.	Pimpinan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang memberikan contoh yang baik dan dapat diteladani.					

Tabel 3

Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya selama ini sudah berjalan baik.					
2.	Penerangan dikantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang sudah memadai.					
3.	Sirkulasi udara diruang kerja kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang saat ini sudah memadai.					

Tabel 4

Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas kerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang baik dan memuaskan.					
2.	Hasil kerja yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan harapan kantor PT Perkebunan Nusantara VII.					
3	Setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.					

No. Resp	Kompetensi (X1)			TOTAL	Disiplin Kerja (X2)			TOTAL	Lingkungan Kerja (X3)			TOTAL	Kinerja Karyawan (Y)			TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3		X3.1	X3.2	X3.3		Y1	Y2	Y3	
1	3	4	4	11	4	2	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12
2	2	4	4	10	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12
3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11
4	4	4	4	12	4	5	4	13	4	2	4	10	3	4	4	11
5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13
7	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
8	1	4	4	9	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12
9	1	4	4	9	3	4	4	11	4	5	4	13	4	4	4	12
10	1	4	4	9	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	3	11
11	4	4	3	11	3	2	3	8	3	2	3	8	2	2	2	6
12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
13	4	4	3	11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	2	8
14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	2	7	3	4	2	9
16	4	3	3	10	4	3	3	10	3	2	2	7	3	4	4	11
17	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
18	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	4	10	2	2	3	7
19	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	5	4	4	13
20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	3	9
22	3	3	3	9	4	3	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
23	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	2	7	3	3	4	10
24	3	4	4	11	3	2	2	7	4	4	4	12	4	4	4	12
25	3	4	3	10	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12
26	3	3	3	9	3	3	3	9	4	2	3	9	3	3	2	8
27	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8
28	4	4	4	12	3	4	4	11	2	2	2	6	3	4	4	11
29	4	4	4	12	4	2	2	8	3	3	3	9	2	2	4	8
30	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
31	4	5	4	13	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	12

32	4	5	5	14	5	4	3	12	4	5	3	12	4	4	4	12
33	4	5	5	14	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
34	4	5	4	13	4	5	4	13	3	3	2	8	4	4	4	12
35	4	5	5	14	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12
36	2	4	4	10	5	4	4	13	3	3	2	8	5	5	4	14
37	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	4	3	4	11
38	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12
39	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
40	4	3	3	10	3	2	2	7	4	4	4	12	4	4	4	12
41	4	4	4	12	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12
42	2	1	2	5	3	4	4	11	2	2	4	8	3	2	2	7
43	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	5	9	3	2	2	7
44	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12
45	2	5	5	12	4	2	2	8	4	4	4	12	4	4	4	12
46	3	3	4	10	4	2	2	8	3	4	3	10	3	3	3	9
47	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
48	3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9
49	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
50	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
51	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
52	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
53	3	3	3	9	3	3	2	8	4	3	3	10	3	3	3	9
54	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
55	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	3	9
56	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12
57	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12
58	4	5	5	14	4	4	4	12	5	4	4	13	5	4	4	13
59	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	13	4	4	4	12
60	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9
61	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13

Tabel Frekuensi Variabel Kompetensi (X₁)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	4.9	4.9	4.9
tidak setuju	4	6.6	6.6	11.5
netral	16	26.2	26.2	37.7
setuju	38	62.3	62.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	1.6	1.6	1.6
netral	15	24.6	24.6	26.2
setuju	36	59.0	59.0	85.2
sangat setuju	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.6	1.6	1.6
netral	17	27.9	27.9	29.5
setuju	37	60.7	60.7	90.2
sangat setuju	6	9.8	9.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Tabel Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	20	32.8	32.8	32.8
	setuju	36	59.0	59.0	91.8
	sangat setuju	5	8.2	8.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	13.1	13.1	13.1
	netral	13	21.3	21.3	34.4
	setuju	37	60.7	60.7	95.1
	sangat setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	13.1	13.1	13.1
	netral	15	24.6	24.6	37.7
	setuju	33	54.1	54.1	91.8
	sangat setuju	5	8.2	8.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Tabel Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.9	4.9	4.9
netral	17	27.9	27.9	32.8
setuju	38	62.3	62.3	95.1
sangat setuju	3	4.9	4.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	12	19.7	19.7	19.7
netral	10	16.4	16.4	36.1
setuju	32	52.5	52.5	88.5
sangat setuju	7	11.5	11.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	14.8	14.8	14.8
netral	12	19.7	19.7	34.4
setuju	39	63.9	63.9	98.4
sangat setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Frekuensi Tabel Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.9	4.9	4.9
netral	19	31.1	31.1	36.1
setuju	35	57.4	57.4	93.4
sangat setuju	4	6.6	6.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	8.2	8.2	8.2
netral	14	23.0	23.0	31.1
setuju	41	67.2	67.2	98.4
sangat setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	7	11.5	11.5	11.5
netral	11	18.0	18.0	29.5
setuju	42	68.9	68.9	98.4
sangat setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kompetensi (X₁)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7,64	1,734	,307	,926
X1.2	7,25	1,355	,714	,392
X1.3	7,31	1,618	,661	,500

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7,15	2,395	,510	,916
X2.2	7,33	1,524	,801	,639
X2.3	7,33	1,424	,804	,637

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	7,08	2,310	,668	,726
X3.2	7,20	1,561	,685	,704
X3.3	7,23	2,080	,628	,742

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7,23	1,580	,776	,800
Y2	7,26	1,563	,826	,756
Y3	7,28	1,638	,670	,899

Hasil Koefisien Determinasi, Uji F, Uji t dan Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi ^b		Enter

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,502	1,295

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,621	3	35,540	21,196	,000 ^b
	Residual	95,576	57	1,677		
	Total	202,197	60			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,600	1,215		1,317	,193
	kompetensi	,247	,116	,236	2,130	,037
	disiplin kerja	,218	,106	,228	2,066	,043
	lingkungan kerja	,387	,098	,425	3,937	,000

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Maulina Agustita	PEMBIMBING
NIM : 212013330	KETUA : Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	29-11-2016	Bab I Latar Belakang			Perbaiki
2		Bab III Metodologi			
3	04-12-2016	Acc Bab I - III			Acc
4					
5	12-12-2016	Analisis Data			Perbaiki
6					
7	18-12-2016	Pembahasan			Perbaiki
8					
9	28-12-2016	Acc Bab IV			Acc
10					
11	10-01-2017	Acc Bab V			Acc
12					
13	16-01-2017	Acc Bab I - V			Acc
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : 22, 12, 2016
 a.n. Dekan
 Program Studi

 Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

SURAT KETERANGAN
Nomor : D.SSL/SKT/03 /2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : BUDI FIRMAN
Jabatan : General Manager Distrik Sumatera Selatan
Alamat : Jl. Kol. H. Burlian Km 9,5 Palembang

Menerangkan dengan sesungguhnya :

N a m a : Maulina Agustita
N I M : 212013330
Universitas : Universitas Muhammadiyah, Palembang
Program Studi : Manajemen SDM

Benar *telah selesai* melaksanakan Penelitian pada PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Distrik Sumatera Selatan terhitung mulai bulan Nopember 2016 s/d. Januari 2017 sebagaimana surat Distrik Sumatera Selatan Nomor :SDM/D/006/2016 tanggal 11 Nopember 2016 atas surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor 464/H-5/FEB-UMP/X/2016 tanggal 22 Oktober 2016 perihal mohon izin penelitian dengan Hasil *Sangat Baik*.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN DI : PALEMBANG
PADA TANGGAL : 23 JANUARI 2017

GENERAL MANAGER ✓


BUDI FIRMAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Maulina Agustita
Place/Date of Birth : Palembang, August 09th 1995
Test Times Taken : +2
Test Date : February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 45
Structure Grammar : 38
Reading Comprehension : 42
OVERALL SCORE : 416

Palembang, February, 06th 2017
Chairperson of Language Institute

LEMBAGA BAHASA
Rini Susanti, S.Pd., M.A.
Univ. Muhammadiyah Palembang
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

**NAMA : MAULINA AGUSTITA
NIM : 212013330
PROGRAM STUDI : Manajemen**

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (26) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Kamis, 25 Agustus, 2016
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Dr. Purnanayah Ariadi, M.Hum
NBM/NIDN 731454/0215126902





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PLAJU

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : MAULINA AGUSTITA
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013330
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 09-08-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : PLAJU ILIR
Kecamatan : PLAJU
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/NIDN. 743462/0230106301

SURAT KETERANGAN
No. 011/Abstract/LB/UMP/I/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : KURNIA SAPUTRI, S.Pd., M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0222058603
Alamat : Jalan Kemang Manis Lr. Masjid Amaliah No. 512 RT. 08 RW. 03 Bukit
Besar
No Telpon : 082306017001

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Maulina Agustita
NIM : 212013330
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 20 Januari 2017



KURNIA SAPUTRI, S.Pd., M.Pd.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/II / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /SI/ I / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/SI/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

te : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Selasa, 28 Februari 2017
Waktu : 08:00-12:00 Wib
Nama : Maulina Agustita
NIM : 212013330
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si	Pembimbing		
2.	Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M	Ketua Penguji		
3.	Drs. Ratu Dewa, M.Si	Penguji I		
4.	Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si	Penguji II		

Palembang, Maret 2017

Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673.839

BIODATA PENULIS

Nama : Maulina Agustita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang / 9 Agustus 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jln. Letnan Murod Lr. Damar Rt. 11 Rw. 04
No.816 Palembang
Email : Maulinaagustita24@gmail.com
Pendidikan :

- SD Negeri 42 Palembang
- MTs Negeri 2 Model Palembang
- SMA Negeri 11 Palembang

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII PALEMBANG

Maulina Agustita
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
E-mail : maulinaagustita24@gmail.com

ABSTRAK

Maulina Agustita /21.2013.330/2017 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 68 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi liner berganda dengan persamaan $Y = 1,600 + 0,247X_1 + 0,218X_2 + 0,387X_3$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung}(21,196) > F_{tabel}(2,77)$ dan $t_{hitung}(2,130) X_1, (2,066) X_2, (3,937) X_3 > t_{tabel}(2,001)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Maulina Agustita /21.2013.330/2017 Effect of Competence, Discipline Work and Work Environment on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

The problem of this research was there was any Influence of Competence, Work Discipline and Working Environment in the Office of the Employee Performance PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. The purpose of this research was to investigate and analyze the Influence of Competence, Work Discipline and Working Environment in the Office of the Employee Performance PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. In this study, samples was taken as many as 68 employees. Sample method used saturated sampling method. This study was associative research. The data used in this study were primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. The analytical method used a qualitative and quantitative methods with multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis to the equation $Y = 1,600 + 0,247 X_1 + 0,218 X_2 + 0,387 X_3$. Results of hypothesis testing showed $F_{hitung} (21,196) > F_{table} (2,77)$ and $t_{hitung} (2,130) X_1, (2,066) X_2, (3,937) X_3 > t_{table} (2,001)$ means that H_0 rejected and H_1 accepted, which

means there were significant competence, work discipline and the environment work on employee performance either partially or simultaneously.

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment and Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja dan menurut Armstrong dan Barong dalam Wibowo (2013:84) faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaanyalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Disiplin juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya akan terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mampu menghadapi persaingan. Menurut Edi Sutrisno (2014:97) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Alex S.Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik dan bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau

ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang biasa disingkat (PTPN VII) yang beralamat di Jalan Kol. H. Barlian Km.9,5 Palembang 30152 Sumatera Selatan. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesified Teknis, teh hitam serta gula Kristal putih.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan penulis pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang kurang memiliki sifat tanggung terhadap tugasnya yang ditunjukkan dari proses pengauditan laporan yang belum terselesaikan tepat pada waktunya karena dalam proses pengauditan laporan karyawan dituntut untuk menyelesaikan laporan sesuai dengan yang ditentukan oleh General Manajer. Akan tetapi, masih ada karyawan yang belum mengumpulkan laporan dari seluruh laporan yang diminta oleh General Manejer sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi yang ada pada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang memang sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Namun masih ada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan kemampuannya, karena karyawan bekerja tidak melalui pelatihan melainkan hanya belajar dari sedikit pengalaman dan sedikit pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut serta adanya karyawan yang kurang terampil dalam melakukan penginputan laporan sehingga melakukan kesalahan.

Hal lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terdapat tindakan tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari cara karyawan bekerja

banyak meninggalkan ruangnya pada saat jam kerja sebelum pekerjaannya selesai, adanya karyawan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Disamping itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan yang menyebabkan terjadinya indisipliner. Pimpinan juga masih belum dianggap tegas dalam mengambil tindakan seperti memberi sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.

Fenomena selanjutnya yang diamati penulis adalah lingkungan kerja pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang tidak kondusif. Lingkungan yang tidak kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, seperti di beberapa ruang kerja karyawan serta pada pintu belakang yang menjadi tempat keluar masuk karyawan menuju keruangan rapat yang pencahayaannya kurang. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat dilihat pada ruang bagian Keuangan yang tidak menggunakan AC ataupun kipas angin sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, hubungan antar sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya juga dibutuhkan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang, karena dapat dilihat di setiap bagian ruang kerja karyawan mempunyai hubungan yang baik seperti baiknya komunikasi antar karyawan, saling menghormati dan selalu memberikan informasi antar karyawan sehingga mempermudah pekerjaan terselesaikan dan menimbulkan rasa semangat kerja karena memiliki hubungan kerja yang harmonis. Namun, ada beberapa karyawan yang menjalin hubungan kerja yang terlihat kurang baik antar karyawan lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis perlu melakukan kajian atau penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.**

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

Kajian Pustaka

Penelitian Sebelumnya

Heny Sidanti (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksperimental design. Variabel yang digunakan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 49 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (0.071), disiplin (0.458), motivasi (0.196) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya, Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, Yantje Uhing (2015) juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian ini adalah assosiatif. Variabel yang digunakan disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja. Sampel diambil sebanyak 43 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh disiplin (0,467), kompetensi (0,173) dan motivasi (0,283) terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

b. Indikator Kinerja

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

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b. Faktor – faktor Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2014:283) antara lain :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

4) Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

5) Motivasi

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin

memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015:48) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator kedisiplinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 194) sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Yaitu mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Yaitu sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Yaitu gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Yaitu ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang terlalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S.Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Alex S.Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015:38) antara lain:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu individu dan hubungan sebagai kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier diperusahaan tersebut.

4) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja.

5) Sirkulasi udara

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

6) Keamanan

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

Hipotesis

Ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang bertempat di Jalan Kol. H. Barlian Km. 9,5 Kec. Sukarami Palembang 30152 Provinsi Sumatera Selatan Telp : (0711) – 411418 Fax : 0711 – 410237.

Variabel

Variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu: Kinerja Karyawan, indikatornya (kualitas, kuantitas dan waktu). Kompetensi, indikatornya (pengalaman, keterampilan dan kemampuan intelektual). Disiplin Kerja, indikatornya (ketegasan, sanksi hukuman dan teladan pimpinan). Lingkungan Kerja, indikatornya (hubungan karyawan, penerangan dan sirkulasi udara).

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang berjumlah 68 karyawan. Metode pengambilan sampelnya adalah *sampling jenuh*.

Data yang diperlukan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang berupa jawaban kuesioner yang diedarkan kepada para karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Teknik Analisis yang digunakan

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pengujian kualitas data dan pengujian hipotesis.

1. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berikut pengujian validitas pada variabel Kompetensi (X_1) Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Keterangan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,307	0,2521	Valid
2	X1.2	0,714	0,2521	Valid
3	X1.3	0,661	0,2521	Valid
4	X2.1	0,510	0,2521	Valid
5	X2.2	0,801	0,2521	Valid
6	X2.3	0,804	0,2521	Valid
7	X3.1	0,668	0,2521	Valid
8	X3.2	0,685	0,2521	Valid
9	X3.3	0,628	0,2521	Valid
10	Y1	0,776	0,2521	Valid
11	Y2	0,826	0,2521	Valid
12	Y3	0,670	0,2521	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil pengolahan data variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) Menggunakan bantuan SPSS Versi 22,0 For Windows, menunjukkan bahwa seluruh *Corrected Item Total Correlations* memiliki nilai $> r_{tabel}$, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Kompetensi (X_1)	0,715	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,828	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,799	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,872	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2) dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,600	1,215	
1 Kompetensi	,247	,116	,236
Disiplin kerja	,218	,106	,228
Lingkungan kerja	,387	,098	,425

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0

Berdasarkan tabel 3 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 1,600 + 0,247 X_1 + 0,218 X_2 + 0,387 X_3 + e$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 1,600 (positif) menunjukkan bahwa apabila Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai 0 maka Kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 1,600. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,247 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor kompetensi akan meningkatkan skor Kinerja karyawan sebesar 0,247 dengan asumsi Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,218 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor Disiplin Kerja (X_2) akan meningkatkan skor Kinerja karyawan sebesar 0,218 dengan asumsi Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,387 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor Lingkungan Kerja (X_3) akan meningkatkan skor Kinerja karyawan sebesar 0,387 dengan asumsi Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap/konstan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama/simultan

berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106,621	3	35,540	21,196	,000 ^b
Residual	95,576	57	1,677		
Total	202,197	60			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai F_{tabel} sebesar = 2,77 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 21,196 > F_{tabel} 2,77 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel Kompetensi (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2) dan variabel Lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang.

4. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,600	1,215		1,317	,193
Kompetensi	,247	,116	,236	2,130	,037
disiplin kerja	,218	,106	,228	2,066	,043
lingkungan kerja	,387	,098	,425	3,937	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0

- a. Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 2,130 dengan nilai t_{tabel} 2,001 hal ini berarti t_{hitung}

2,130 > t_{tabel} 2,001 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh kompetensi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar = 2,066 dengan nilai t_{tabel} 2,001 hal ini berarti t_{hitung} 2,066 > t_{tabel} 2,001 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh Disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar = 3,937 dengan nilai t_{tabel} 2,001 hal ini berarti t_{hitung} 3,937 > t_{tabel} 2,001 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh Lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,502	1,295

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,527 Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel Dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 52,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan

bahwa ada pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} .

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang adalah salah satu faktor yang menunjang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju pada pertanyaan mengenai kompetensi karyawan. Karyawan merasa mampu untuk mengerjakan setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pengetahuan yang mereka miliki. Karyawan juga memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan ide ataupun gagasan berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, pengalaman yang karyawan miliki selama bekerja juga mampu membantu karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dan sikap untuk menegakkan aturan yang melekat pada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang yang tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju mengenai pertanyaan disiplin kerja. Teladan pimpinan, ketegasan pimpinan dan sanksi hukuman juga merupakan beberapa indikator untuk mengetahui apakah pimpinan sudah memberikan pengaruh terhadap disiplin karyawan dalam bekerja. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang merasa bahwa lingkungan kerja, dimana mereka melaksanakan pekerjaannya dan berinteraksi antara sesama rekan kerja dapat dikatakan tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju mengenai pertanyaan lingkungan kerja. Karyawan merasa ruangan tempat bekerja telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan seperti penerangan dan sirkulasi udara serta hubungan kerja antara karyawan yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Kondisi kerja dan fasilitas kerja

yang seperti inilah yang mendukung mereka untuk bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel diatas, adalah hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena akan berdampak pada proses pelaksanaan tugas. Karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang juga selalu berusaha untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompetensi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel lingkungan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan perhitungan diatas maka saran yang dianjurkan kepada pihak kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang adalah sebagai berikut: Untuk meningkatkan disiplin kerja kepada setiap karyawan, kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang hendaknya menggunakan sistem absensi seperti *fingerfrint* hal ini dilakukan agar memudahkan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang dalam mengawasi karyawan dalam masalah kehadiran karyawan tepat waktu dan dapat memasang CCTV sehingga dapat mengawasi karyawan seperti ketepatan penyelesaian pekerjaan, apakah karyawan menaati peraturan yang berlaku dan mengurangi karyawan keluar masuk ruangan sebelum pekerjaannya selesai dan mengurangi banyaknya karyawan yang mengobrol pada saat jam kerja berlangsung dan sebaiknya kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang memperhatikan lingkungan kerja terutama sirkulasi udara dan penerangan,