

Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten
Labuhanbatu Utara

¹Widya Fransiska Sihombing, ²Ade Parlaungan Nasution, ³Yudi Prayoga

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, widyafransisca2003@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, adenasution@ulb.ac.id

³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, prayogayudi03@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline, loyalty, work environment and Career Development on employee performance at PT. Socfindo AEK Pamienke North Batu Labuhan Regency. This Type Of Research Is Associative Research. Data collection in this study was conducted through a survey approach with a type of quantitative descriptive research by distributing questionnaires to 50 respondents, while the population used in this study are employees in the factory division precisely in the field of factory operators. Data collection techniques are carried out by interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis tools used in this study using SPSS (Statistical product Software Solution). Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant Test (t test), simultaneous significant test (F test), and determination coefficient test (R²). The results showed simultaneously variable work discipline, loyalty, work environment and Career Development significant effect on employee performance positive and significant effect on employee performance Fhitung 41,479 > Ftabel 2,58 with a significant value of 0,000 < 0,05, partially work discipline positive and significant effect on employee performance obtained value thitung 2,776 > ttabel 1,679 and the probability value of t is 0,008 < 0,05, partially loyalty positive and significant effect on employee performance obtained value thitung 4,915 > ttabel 1,679 and the probability value of T is 0,000 < 0,05, work environment positive and significant effect on the performance of employees obtained value thitung 2,547 > ttabel 1,679 and the probability value of t is 0,014 < 0,05. Career development positive and significant effect on employee performance obtained value thitung 2,612 > ttabel 1,679 and the probability value of T is 0,012 < 0,05 magnitude value R Square 0,787 or equal to 78,7%. Version 22.

Keywords: Work Discipline, Loyalty, Work Environment, Career Development, Employee Performance.

Pendahuluan

PT. Socfindo Perkebunan Aek Pamienke merupakan salah satu unit usaha yang dikelola oleh PT. Socfin Indonesia Medan provinsi Sumatera Utara dan sekaligus merupakan anak perusahaan. Jaringan kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Socfindo Perkebunan Aek Pamienke adalah mengelola hasil kebun karet yang akan di kirim ke kebun sepupu/ kantor besar Medan. Dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan aspek utamanya adalah kinerja pegawainya. Untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai dengan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. PT Socfin Indonesia Perk. Aek Pamienke, yang terus berupaya agar tujuan yang telah digariskan oleh perusahaan dapat terwujud. Tidak mudah dalam mewujudkan itu semua karena membutuhkan kerja keras yang tinggi.

Untuk mendorong mencapai hasil yang maksimal diperlukan kinerja yang bermutu dan tepat.

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT. Socfindo Aek Pamingke berdasarkan variabel disiplin kerja yaitu dapat dilihat dari beberapa karyawan yang cenderung malas masuk kerja, sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Dalam variabel loyalitas dapat dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki atau karyawan belum bisa setia dan mencintai pekerjaannya sendiri, dimana mana karyawan memilih untuk pensiun sebelum waktu yang telah ditentukan perusahaan. Untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari kurang nyamannya lingkungan kerja karena adanya bau-bauan yang berasal dari limbah perusahaan tersebut, terdapat kebisingan yang dihasilkan dari mesin, dan kurangnya kebersihan disekitar areal perusahaan. Untuk variabel pengembangan karir yaitu dapat dilihat dari mutasi yang diberlakukan bagi karyawan, serta penurunan jabatan, dan lambatnya promosi jabatan yang dilakuka bagi karyawan.

Berdasarkan uraian dari uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamingke Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

Landasan Teori

Penelitian terdahulu

(Rowen, 2017), “Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri (Studi kasus pada CV.Tirta Agung Jaya Mandiri)”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tirta Agung Jaya Mandiri. Secara parsial, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Rosyidawaty, 2018), “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat”. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di regional jawa barat. (Efriyaningsih, 2017), “Penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung”. Menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta pengembangan karir dan komitmen kerja bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mamesah et al., 2016), “Penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban dalam organisasi agar benar-benar memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan supaya prestasi kerja karyawan dapat meningkat dari sebelumnya serta karyawan tidak seenaknya dalam melakukan hal-hal

yang tidak penting ketika saat jam kerjanya. Menurut Darmawan, dalam (JAIS, 2017) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan/organisasi dalam bentuk tertulis ataupun tidak.

Loyalitas

Poerwopoespito (2004: 214), dalam (Mamesah et al., 2016) menyatakan loyalitas terhadap pekerjaan dapat tercermin dalam sikap karyawan yang memberikan kemampuan serta keahlian yang dimiliki, dalam melakukan tugasnya penuh dengan rasa tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), dalam (Tyas & Sunuharyo, n.d.) lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok ataupun perorangan.

Pengembangan Karir

Menurut (Rosyidawaty, 2018) pengembangan karir merupakan suatu tindakan seorang karyawan dalam mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh pihak departemen sumber daya manusia, manajer maupun pihak lain. Dan merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang didalam suatu perusahaan pada jalur karir yang sudah ditetapkan dalam perusahaan yang berkaitan.

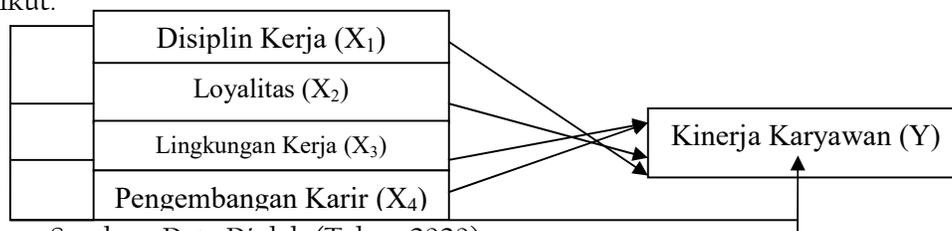
Kinerja Karyawan

Menurut A.A. Anwar Prabu, dalam (ANDAYANI, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang mampu dicapai serta dilakukan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas serta mengemban tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan. Menurut Wilson Bangun (2012), dalam (Silitonga & Andri, 2017) kinerja karyawan (*ferformance*) merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai/didapat seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahakan hipotesis (Sugiyono,2010:92), dalam (Sari, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengeruh disiplin kerja (X_1), loyalitas (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan pengembangan karir (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Socfindo Aek Pamingke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagaimana dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah (Tahun 2020)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara
- H₂ : Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara
- H₄ : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- H₅ : Disiplin kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. Waktu penelitian ini diestimasikan memakan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkap data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi pabrik tepatnya dibidang operator pabrik yang berjumlah 50 orang. Menurut Sugiyono (2010:58) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Menurut Arikunto (2012:104), dalam (HUTABARAT, 2016) apabila subjek dari suatu populasi yang akan diteliti kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila subjeknya lebih dari 100, maka diambil 10% - 15% atau 20% - 25%. Berdasarkan pendapat diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar jumlah pupulasinya yaitu 50 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software SPSS 22*. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,684	1,838		-1,460	,151
Disiplin_Kerja	,228	,082	,230	2,776	,008
Loyalitas	,509	,104	,471	4,915	,000
Lingkungan_Kerja	,202	,079	,225	2,547	,014
Pengembang_Karir	,229	,088	,231	2,612	,012

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 1. dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,684 + 0,228X_1 + 0,509X_2 + 0,202X_3 + 0,229X_4 + e$$

Keterangan :

1. konstanta sebesar -2,684 artinya jika variabel Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan sebesar -2,684.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,228 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan Disiplin Kerja maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,288.
3. Koefisien regresi Loyalitas sebesar 0,509 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan Loyalitas maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,509.
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,202 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan Lingkungan Kerja maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,202.
5. Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,229 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan Pengembangan karir maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,229.

Uji Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Loyalitas (X_2) Lingkungan Kerja (X_3), dan Pengembangan Karir (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Nilai t_{tabel} didapat dengan cara:

$$Df = (n-k) = (50-5) = 45$$

$$\alpha = 0,05 \quad T_{tabel} = 1,679$$

Hasil pada Uji t dapat dilihat pada Tabel 2. dibawah ini :

Tabel 2. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,684	1,838		-1,460	.151
	Disiplin_Kerja	.228	.082	.230	2,776	.008
	Loyalitas	.509	.104	.471	4,915	.000
	Lingkungan_Kerja	.202	.079	.225	2,547	.014
	Pengembangan_Karir	.229	.088	.231	2,612	.012

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 2,776 dengan taraf signifikan 0,008. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 2,776 > t_{tabel} 1,679$ dengan taraf signifikan 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan H1 diterima.
2. Variabel Loyalitas (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 4,915 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 4,915 > t_{tabel} 1,679$ dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H2 diterima.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3), nilai t_{hitung} diperoleh 2,547 dengan taraf signifikan 0,014. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 2,547 < t_{tabel} 1,679$ dengan taraf signifikan 0,014 > 0,05, maka dapat disimpulkan H3 diterima.
4. Variabel Pengembangan Karir (X_4), nilai t_{hitung} diperoleh 2,612 dengan taraf signifikan 0,012. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 2,612 < t_{tabel} 1,679$ dengan taraf signifikan 0,012 > 0,05, maka dapat disimpulkan H4 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.726	4	23.682	41.475	.000 ^p
	Residual	25.694	45	.571		
	Total	120.420	49			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 41.475 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 5 - 1 = 4$ dan $df_2 = (n-k) = 50 - 5 = 45$ sebesar 2,58. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung} (41,475) > F_{tabel} (2,58)$ maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Pengembangan Karir (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Socfindo Aek Pamienke.

Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent (bebas) dapat menjelaskan variabel dependent (terikat)..

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.768	.756

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Tabel 4. menunjukkan bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,887 sama dengan 88,7% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Pengembangan Karir (X_4) dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut.
2. Besarnya nilai R Square 0,787 atau sama dengan 78,7%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 78,7% menegaskan bahwa kepuasan Kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan kerja dan Pengembangan Karir. Sisanya 21,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.
3. *Standard Error of Estimate* (Standar deviasi) bernilai 75,6% yang berarti model regresi dinilai baik, karena semakin kecil standar deviasi berarti model akan semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu sebesar 64,0% atau sebanyak 32 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa atasan memperlakukan bawahan sesuai hak dan kemanusiaan sesuai dengan aturan dalam perusahaan agar kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan.

Hasil hipotesis (H1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 2,776 sedangkan t_{tabel} 1,679 . Maka, t_{hitung} sebesar 2,776 > t_{tabel} 1,679. Dengan nilai signifikan sebesar 0.008 < 0,05. Dengan demikian secara parsial Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Loyalitas(X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 64,0% atau sebanyak 32 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingginya semangat dan gairah kerjapara karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat karena mereka merasa mereka memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hasil hipotesis (H2) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Loyalitas (X_2) adalah sebesar 4,915 sedangkan t_{tabel} 1,679 . Maka, t_{hitung} sebesar 4,915 >

t_{tabel} 1,679. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 62,0% atau sebanyak 31 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan kerja para karyawan yang ditanggung oleh perusahaan, membuat karyawan merasa aman ketika melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil hipotesis (H_3) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah sebesar 2,547 sedangkan t_{tabel} 1,679. Maka, t_{hitung} sebesar $2,547 > t_{tabel}$ 1,679. Dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Pengembangan Karir (X_4) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu sebesar 68,0% atau sebanyak 34 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan jenjang karir yang diberikan terhadap karyawan dapat mempengaruhi rasa kepuasan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil hipotesis (H_4) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X_4) adalah sebesar 2,612 sedangkan t_{tabel} 1,679. Maka, t_{hitung} sebesar $2,612 > t_{tabel}$ 1,679. Dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja (X_4) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (H_5) dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Pengembangan Karir (X_4) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dimana $41,475 > 2,579$ dengan besar signifikan yakni $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,776 > t_{tabel}$ 1,679 dengan nilai probabilitas t yakni sig $0,008 < 0,05$

2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,915 > t_{tabel} 1,679 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,000 < 0,05
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,547 > t_{tabel} 1,679 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,014 < 0,05
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,612 > t_{tabel} 1,679 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,012 < 0,05
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel variabel pelatihan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ditinjau dari pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,475 > F_{tabel} 2,58 dengan nilai probabilitas F yakni sig 0,000 lebih kecil dari 0,05
6. Besarnya nilai *R Square* 0,787 atau sama dengan 78,7%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 78,7% menegaskan bahwa kepuasan Kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir. Sisanya 21,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Bagi PT. Sofindo Aek pamienke diharapkan dapat lebih meningkatkan disiplin kerja, loyalitas, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal
2. Karyawan PT. Sofindo Aek pamienke diharapkan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan Kinerja Karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.
3. Bagi fakultas ekonomi dan universitas labuhanbatu hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi mahasiswa dan dosen yang ingin melalukukan penelitian yang serupa tentang pengaruh disiplin kerja, loyalitas, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggakan variabel yang berbeda dengan variabel yang telah diteliti sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan.

Daftar Pustaka

- Aji, O. A., & Budiarto, T. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. 3(1).
- ANDAYANI, Y. M. (2018). *Pengaruh komitmen dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai di balai diklat keagamaan surabaya*.
- Batubara, R. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Soci Mas Medan. *SP - Management*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Efrianingsih, M. E. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung*.
- HERDINAWAN, F. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)*.
- HUTABARAT, R. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Sibolga*.
- JAIS, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*.
- Mamesah, A. M. C., Kawe, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado*. 4(3), 600–611.
- PRADANA, R. (2015). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)*.
- Pratama, A. N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*.
- Putri, E. R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. Lkc Dd.
- PT.Socfind Indonesia Medan (Socfindo) Perkebunan Aek Pamienke. <https://adoc.tips/bab-ii-pt-socfin-indonesia-socfindo-medan-sa-societe-financi.html>. Diakses atau Diunduh Pada Tanggal 12 Maret 2020.
- Rosyidawaty, S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Di Telkomsel Regional Jawa Barat Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom*. 5(1), 428–503.
- Rowen. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri Studi kasus pada CV.Tirta Agung Jaya Mandiri*.
- Sari, T. I. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*.
- Silitonga, N. U., & Andri, S. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. 4.
- Syafitriningsih, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. INKABIZ INDONESIA*.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. 62(1), 172–180.