
PENGARUH DISIPLIN PREVENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN III SEI PUTIH DELI SERDANG

¹Amelia Febiyana Ginting, ²Abd. Rasyid Syamsuri

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara
Al Washliyah

²Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al
Washliyah

Email: amelia.ginting0202@gmail.com, abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id

Corresponding mail author: amelia.ginting0202@gmail.com

Abstract, This study aims to analyze the effect of preventive discipline and internal work environment on employee performance at PTPN III Sei Putih Deli Serdang. The sampling technique is random sampling, namely the sample taken at random is 56 people. Methods of data collection using a questionnaire. The results of the simultaneous hypothesis test (F test) that the preventive discipline variable and the internal work environment have a positive and significant effect on employee performance. In the partial hypothesis test (t test) the variables of preventive discipline and the internal work environment have a positive and significant effect on employee performance. The results of the determination test obtained an R Square value of 0.778, meaning that the employee performance variable could be explained by 77.8% by the preventive discipline variable and the internal work environment while the remaining 22.2% was explained by other variables not included in this study.

Keyword : Preventive Discipline, Internal Work Environment and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Untuk menegakkan kedisiplinan perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Karyawan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Di dalam sebuah perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan kekuatan- kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Adapun fenomena masalah yang pada PTPN III Sei Putih Deli Serdang dari hasil

wawancara yang dilakukan peneliti yaitu tentang tingkat disiplin preventif pada perusahaan ini masih rendah terhadap tanggung jawab dalam mengikuti dan menyikapi peraturan pekerjaan yang di hadapi, terlihat dari karyawan yang kurang disiplin. Selain pada masalah disiplin preventif perusahaan ini juga memiliki masalah tentang lingkungan kerja. Adapun masalah lingkungan kerja yaitu kurangnya konsentrasi kerja karena adanya karyawan yang tidak mengikuti peraturan didalam lingkungan perusahaan. Maka dari masalah diatas berdampak pada kinerja karyawan. Adapun masalah kinerja karyawan yang ada di perusahaan itu bahwa kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Sei Putih Deli Serdang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa inggris yaitu “*discipline*” yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan, atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk untuk melatih atau memperbaiki kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas- tugasnya, baik secara sukarela maupun secara terpaksa (Pratama, 2016: 19). Lebih lanjut Menurut (Pratama, 2016: 23) “Disiplin merupakan alat penggerak pegawai, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin disiplin yang baik.”

2. Macam-Macam Disiplin

Menurut Handoko (Syamsuri, 2018), disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Standar-standar organisasional tersebut terdiri dari tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

1) Disiplin Preventif (*Preventive discipline*), merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturanaturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka.

2) Disiplin Korektif (*Corrective discipline*), merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

3) Disiplin Progresif (*Progresive dicipline*) adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman- hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan pimpinan untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

3. Indikator Disiplin

Menurut Rivai (Pratama 2016: 24), disiplin memiliki lima indikator yaitu :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan

perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Sutrisno (Pratama 2016: 24) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001).

Tu'u (Pratama 2016: 39) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain yaitu: penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

5. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, Pratama 2016: 19). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan- kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, Pratama 2016: 19).

6. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Syamsuri dan Halim (2021:136) yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan sesama rekan kerja
2. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
3. Kebersihan ditempat kerja
4. Ketentraman ditempat kerja
5. Keamanan ditempat kerja

7. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler yang dikutip oleh Safitri (2019:245), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Keakuratan kerja
2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target
3. Memahami tugas berkaitan dengan pekerjaan
4. Kerja tim dalam menyelesaikan pekerjaan

8. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variable- variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Sei Putih Deli Serdang.

9. Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data Sugiono (2016:137) :

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tatap muka dengan pegawai dan dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur sesuai dengan jawab responden.
2. Observasi pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dengan pegawainya terhadap objek penelitian guna mencatat dan mengamati langsung dan tentang hal-hal yang berhubungan objek penelitian.
3. Kuesioner merupakan suatu teknik atau pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden).

10. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:207), bahwa analisis data merupakan tahapan pengelolaan data. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan suatu penelitian. Sesuai dengan hipotesa, metode analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran yang dituju adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:207), bahwa analisis deskriptif merupakan cara penyusunan dan penyajian data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian. Tujuannya untuk mendapatkan gambaran atau mendeskripsikan sekumpulan data hasil pengamatan sehingga mudah dipahami, dibaca, dan digunakan sebagai informasi.

2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:207), bahwa analisis kuantitatif merupakan bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut perlu diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel- tabel tertentu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Internal Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 56 orang karyawan Pada PTPN III Sei Putih Deli Serdang.

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20	0	0
21-35	32	57,1
35-55	24	42,9
Total	56	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan usia dengan kelompok usia < dari 20 tahun berjumlah 0 orang 0%. Kelompok usia 21-35 tahun berjumlah 32 orang atau 57,1%. Kelompok usia 31-55 tahun berjumlah 24 orang atau 42,9%. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti responden yang paling dominan usia 21-35 tahun 32 orang atau 57,1%. Hal ini dikarenakan di usia tersebut lebih produktif.

Dikarenakan terdapat lima alternative jawaban maka penyusunan tabel dari skor rata-rata setiap item menjadi lima klasifikasi disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Kriteria Skor Variabel

Rata-Rata Rentang Jawaban Responden	Klasifikasi
1,00-1,80	Sangat tidak setuju; dipersepsikan dengan tidak baik
1,81-2,60	Tidak setuju; dipersepsikan dengan tidak baik
2,61-3,40	Kurang setuju; dipersepsikan dengan kurang baik
3,41-4,20	Setuju; dipersepsikan dengan baik
4,21-5,00	Sangat setuju; dipersepsikan dengan sangat baik

Sumber : Umar, 2016

2. Uji Validitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari populasi asli penelitian yang berjumlah 130 responden secara acak. Jika nilai *pearson product moment* > kriteria pengukuran nilai maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai Pearson Product Moment	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Pernyataan XI.P1	0,744	0,5	Valid
Pernyataan XI.P2	0,797	0,5	Valid
Pernyataan XI.P3	0,850	0,5	Valid
Pernyataan XI.P4	0,812	0,5	Valid
Pernyataan XI.P5	0,815	0,5	Valid
Pernyataan	Nilai Pearson	Kriteria	Keterangan

	Product Moment	Pengukuran Nilai	
Pernyataan X2.P1	0,710	0,5	Valid
Pernyataan X2.P2	0,853	0,5	Valid
Pernyataan X2.P3	0,860	0,5	Valid
Pernyataan X2.P4	0,752	0,5	Valid
Pernyataan X2.P5	0,776	0,5	Valid
Pernyataan	Nilai Pearson Product Moment	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Pernyataan Y.P1	0,772	0,5	Valid
Pernyataan Y.P2	0,774	0,5	Valid
Pernyataan Y.P3	0,737	0,5	Valid
Pernyataan Y.P4	0,860	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua pernyataan kuesioner untuk indikator variabel Disiplin Preventif (X1), variabel Lingkungan Kerja Internal (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *pearson product moment* lebih besar dari kriteria pengukuran nilai.

3. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah *Cronbach Alpha*. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

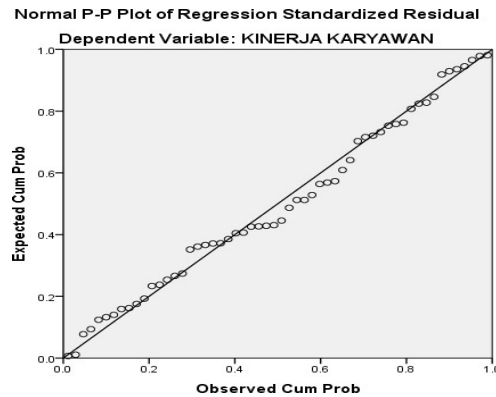
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Disiplin Preventif (X1)	0,862	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja Internal (X2)	0,843	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,795	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Preventif (X1), variabel Lingkungan Kerja Internal (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria pengukuran nilai.

4. Uji Normalitas



Gambar 3.1 Normal P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

5. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat di tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 DISIPLIN PREVENTIF	.468	2.136
LINGKUNGAN KERJA		
INTERNAL	.468	2.136

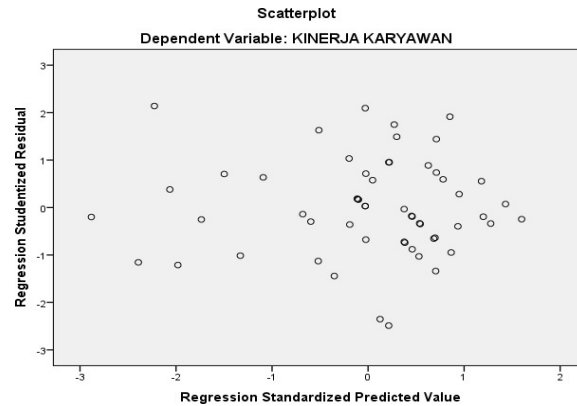
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 ($0,468 > 0,1$) dan nilai *VIF* < 10,00 ($2,136 < 10,00$) Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil ujinya :



Gambar 3.2 Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Parsial (Uji t)

Nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang dipilih. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah : Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel yang digunakan) = 56-3 = 53, t tabel = 1,674.

Tabel 3.6 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.080	.959		3.212	.002
1 Disiplin Preventif	.226	.075	.283	2.995	.004
Lingkungan Kerja Internal	.434	.063	.654	6.916	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,995 > t tabel 1,674 ini berarti variabel Disiplin Preventif (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,004 < 0,05 yang berarti variabel Disiplin Preventif (X1) signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 6,916 > t tabel 1,674 ini berarti variabel Lingkungan Kerja Internal (X2) berpengaruh positif terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja Internal (X2) signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

8. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2014:305), disiplin yang bersifat preventif yaitu tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Rivai (Pratama, 2016:24), indikator yang digunakan yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tanggung jawab terhadap tugas, ketelitian dalam bekerja dan bekerja etis. Adapun masalah yang terjadi yaitu tingkat disiplin preventif pada PTPN III Sei Putih Deli Serdang masih tergolong rendah dalam mengikuti dan menyikapi peraturan pekerjaan yang di hadapi, terlihat dari karyawan yang kurang disiplin.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Preventif terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Sei Putih Deli Serdang. Disiplin Preventif memiliki t hitung $> t$ tabel ($2,995 > 1,674$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardjono (2013) yang menyatakan bahwa Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito (Pratama, 2016: 19), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Syamsuri dan Halim (2021:136), indikator yang digunakan yaitu hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, kebersihan ditempat kerja, ketentraman di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Adapun masalah lingkungan kerja yang terjadi yaitu kurangnya konsentrasi kerja karena adanya karyawan yang tidak mengikuti peraturan didalam lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Sei Putih Deli Serdang. Lingkungan Kerja Internal memiliki t hitung $> t$ tabel ($6,916 > 1,674$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkuprawira dan Hubeis (Pratama, 2016: 13), kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Dessler yang dikutip oleh Safitri (2019 : 245), indikator yang digunakan yaitu keakuratan kerja, melakukan pekerjaan sesuai dengan target, memahami tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan kerja tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun masalah kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut yaitu kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Sei

Putih Deli Serdang. Hasil analisis pada pengujian hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($92,931 > 2,41$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square) dapat dijelaskan bahwa Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal memiliki pengaruh sebesar 77,8% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang berada diluar penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Sei Putih Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,995 > 1,674$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,916 > 1,674$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Sei Putih Deli Serdang dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($92,931 > 2,41$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

b. Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak - pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Diharapkan karyawan untuk meningkatkan disiplin preventif agar mampu bertanggung jawab dalam mengikuti dan menyikapi peraturan pekerjaan yang ada.
2. Diharapkan karyawan memiliki konsentrasi di lingkungan kerja dan bekerja secara profesional.
3. Diharapkan karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya agar kegiatan operasional berjalan dengan baik.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, 4(6).
- Dharmawan, I. Made Y (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali
- Evanita, Leny. (2013). Tesis: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

-
- Ghozali, Imam (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19- 5/E."
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Suryana, M. Si. (2016).
"Metodologi Penelitian." Jakarta. Penerbit. Raja Grafindo Persada
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*. Vol. 3 No. 2, 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Juliandi, Azwar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Kusmayadi, A.W. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Sensus pada Penerbit. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Tasikmalaya: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi.
- Mahardikawanto (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pemalang.
- Nimpuno, Galih Aryo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Priyo, Raditya, Taher Alhabsji dan Mohammad Al Musadieg. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 11 No. 1 Juni 2014. Universitas Brawijaya Malang.
- Safitri, Debby Endayani. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DIMENSI*. Vol 8 No. 2 p 240-248
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Aditya Nur Pratama (2016). pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuri, Abd. Rasyid, (2018), Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhan Batu: Rantau Prapat*.
- Syamsuri dan Halim. (2021). Kontribusi Lingkungan Kerja, motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Vulkanisir Ban Makmur Serdang Bedagai. *Jurnal ECOBISMA*. Vol 8 No.2 p 133-143
- Tohardi, Ahmad. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju