

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI
UNIT USAHA BUKIT CERMIN KABUPATEN SAROLANGUN**

Etty Siswati

ABSTRACT

This study aims 1. To determine the influence of the working environment on PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Sarolangun. 2. To know the effect of work discipline in PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Sarolangun 3. To determine the influence of the working environment and work discipline on employee performance on PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Sarolangun.

The collecting methods of data used is survey methods used to obtain information from respondents by using technic interviews and distribute a list of questions and by using a Likert scale. This study population on employees on. PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Sarolangun was 60 peoples.

The analysis tool used is multiple linear regression and this method using computer assistance through the program SPSS 20.0 for windows. From the calculation results SPSS 20.0 was obtained t_{count} for the Working Environment variable is equal to 5,589 and significance value (Sig.) is 0,000. If to comparison is found $t_{count} > t_{tabel}$ or $5,589 > 167,203$.

It can be concluded that the work environment influence significantly to employee performance on PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Sarolangun. t_{count} for work discipline variable is equal to 3,636 and with a significance value (Sig.) is 0.001. If to comparison is found $t_{count} > t_{tabel}$ or $3,636 > 167.203$. It concluded that the Working discipline variables influence significantly to employee performance on PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Sarolangun.

F_{count} equal to 36.154 with a significance value (Sig.) is 0,000. If to comparison $F_{count} > F_{table}$ or $36.154 > 3.190$. It concluded that the working environment and work discipline simultantly have a significant effect on employee performance on PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Sarolangun.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Performance Employee

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

BUMN atau Badan Usaha Milik Negara merupakan badan yang dimiliki oleh negara. Pengertian Badan Usaha Milik Negara Secara umum (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (Berdasarkan UU Republik Indonesia No.19 Tahun 2003). BUMN merupakan salah satu pelaku ekonomi dalam sistem perekonomian nasional, disamping badan usaha swasta (BUMS) dan koperasi. BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan berbagai barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat. BUMN terdapat dalam berbagai sektor seperti sektor pertanian, perkebunan, kehutanan, keuangan, manufaktur, transportasi, pertambangan, listrik, telekomunikasi dan perdagangan serta konstruksi.

PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) yang selanjutnya disebut perusahaan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang Perkebunan dan usaha-usaha lain yang berkaitan dengan perkebunan, didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1996 Tanggal 14 Pebruari 1996 dan dikukuhkan sebagai Badan Hukum dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, Jakarta No. 39 Tahun 1996 tanggal 11 Maret 1996 berkedudukan di Padang. Pada tahun 2002 terjadi perpindahan kedudukan perusahaan dari kota Padang Sumatera Barat ke kota Jambi Provinsi Jambi dan perubahan Penyertaan Pemerintah dari Rp. 350 Miliar pada pendirian awal menjadi Rp. 700 Miliar dengan Akte Notaris Sri Rahayu Prasetyo, SH,

Jakarta No. 19 tahun 2002 tanggal 30 September 2002. Unit-unit usaha PTP Nusantara VI (PERSERO) yang berupa kebun, pabrik pengolahan, sarana dan prasarana yang dikelola merupakan hasil peleburan aset eks. PT Perkebunan III, IV, VI dan VIII dimana hampir seluruhnya berasal dari kebun proyek pengembangan dengan pola Perusahaan Inti Rakyat (PIR-BUN, PIR-NES, dan PIR-Trans) yang tersebar di Provinsi Sumatera Barat dan Jambi.

PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Bukit Cermin memulai kegiatan setelah mendapat persetujuan/izin pemerintah kab Sarolangun didukung dengan surat izin lokasi No. 235 tahun 2008 tanggal 13 Mei 2008 dengan luas + 8.000 Ha berlokasi di Kecamatan Limun dan Kecamatan Cermin Nan Gedang dengan pola kemitraan dan kebun inti. Dengan perpanjangan izin lokasi No. 236/ESDA/2012 tanggal 25 Juli 2012 dengan luas + 4.000 Ha berlokasi di Kecamatan Limun dan Kecamatan Cermin Nan Gedang. Dan dapat penambahan izin lokasi baru di Kecamatan Cermin Nan Gedang seluas + 1.000 Ha dengan surat Bupati No. 86/ESDA/2013 tanggal 26 Februari 2013 dan di Kecamatan Sarolangun seluas + 1.000 Ha dengan surat Bupati 87/ESDA/2013 tanggal 26 Februari 2013.

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja membutuhkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan disiplin tepat waktu atas apa yang telah dibebankan olehnya, dengan didukung kondisi lingkungan yang nyaman dan tenang maka karyawan dapat bekerja dengan semangat tanpa ada hambatan apapun untuk mencapai prestasi kerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula. Seperti halnya pada kondisi lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun sangatlah tidak menyenangkan dikarenakan lokasinya perbukitan dan jauh dari pemukiman masyarakat.

Disiplin kerja merupakan tindakan seorang manajemen untuk mendorong para bawahannya. Disiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting, karena semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun sudah cukup baik dikarenakan pada setiap hari kerja karyawan diwajibkan absen pada pukul 06:30 dan apel pagi guna lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut

dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama oleh PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.

Dengan demikian PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun dituntut untuk mampu mengelola dan menjaga lingkungan kerja serta menerapkan peraturan-peraturan guna kedisiplinan karyawannya untuk menunjang prestasi kerja mereka secara efektif dan efisien. Atas seluruh uraian di atas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian proposal dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA BUKIT CERMIN KABUPATEN SAROLANGUN".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas maka pokok masalah penulis ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan uraian tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian penulis antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.

II. METODE PENELITIAN

Metode Analisa Data

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisa deskriptif Kuantitatif adalah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh diantara dua atau lebih kelompok variabel penelitian. Dimana dalam analisa ini akan dilihat bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat ketepatan yang konstan atau tidak. Disamping itu juga uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat diandalkan dalam mengukur dari suatu jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada auditor yang bertindak sebagai responden. Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach (Saiffudin Azwar, 2000).

Untuk mengetahui reliabilitas variabel tersebut menggunakan SPSS versi 20.0

1. Jika Cronbach Alpha > taraf signifikan 0,5 maka reliable
2. Jika Cronbach Alpha < taraf signifikan 0,5 maka tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara

variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono,2011). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel. 1

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

Y = Variabel prestasi kerja

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Disiplin kerja

e = Standar error

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu prestasi kerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali : 2005) adalah menggunakan criteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- 1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2. Uji f

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali:2005), Dalam

penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali : 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Semua perhitungan diatas dilakukan dengan bantuan computer dengan menggunakan

program Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 20.0.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali,2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja karyawan) amat terbatas.Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat.Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimaksudkan kedalam model.

Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak

perduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.Jadi : koefisien determinasi, yaitu untuk mencari besarnya koefisien determinasi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Reliabilitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam menganalisis data ini penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0

Tabel. 2 Koefisien Regresi Berganda dan nilai t-hitung Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,262	2,811		2,939	,005
1 LingkunganKerja X ₁	,457	,082	,536	5,589	,000
Disiplin_Kerja_X ₂	,326	,090	,349	3,636	,001

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,262 + 0,457X_1 + 0,326X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier diatas adalah sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 8,262. Ini berarti jika semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) memiliki nilai nol maka nilai variabel terikat

(Prestasi Kerja Karyawan) akan naik sebesar 8,262,

- 2) Koefisien (X_1) Lingkungan Kerja sebesar 0,457. Tanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan dari variabel Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun sebesar 0,457. Asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien (X_2) Disiplin Kerja sebesar 0,326. Tanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan dari variabel Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun sebesar 0,326 asumsi Variabel lain tetap.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial). Dalam uji t ditetapkan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%) .

Sebagaimana diterangkan bahwa untuk pengujian hipotesis melalui uji t, setelah nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel hipotesis tersebut, H_0 diterima t hitung < t tabel, dan H_0 diterima t hitung > t tabel. Dalam pengujian ini t hitung dapat dilihat pada tabel hasil SPSS versi 20.0 dapat dilihat pada lampiran tabel terutama pada tabel Coefficients.

Dengan melihat tabel Coefficients dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh masing-masing variabel independen dalam hal ini Lingkungan Kerja dan

Disiplin Kerja dengan variabel dependen dalam hal ini Prestasi Kerja Karyawan berikut adalah Pengaruh Variabel Independen secara sendiri-sendiri (parsial) :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun

Dari hasil perhitungan melalui program SPSS diperoleh nilai t hitung untuk Lingkungan Kerja sebesar 5,589 dan signifikan 0,5 diperoleh t tabel 1,67203, hal ini dapat kita lihat bahwa nilai t hitung sebesar 5,589 > dari angka t tabel 1,67203. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun Disiplin Kerja (X_2)

Dari hasil perhitungan melalui program SPSS diperoleh nilai t hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 3,636 dan signifikan 0,5 diperoleh t tabel 1,67203, hal ini dapat kita lihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,636 > dari angka t tabel 1,67203. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2. Uji f

Uji f dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun. Untuk mempermudah pengujian ini, maka penulis menggunakan bantuan program SPSS 20.0 yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran yang berjudul ANOVA, berikut hasilnya :

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.

Tabel. 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,945	2	66,473	33,534	,000 ^b
	Residual	112,988	57	1,982		
	Total	245,933	59			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X₂, Lingkungan_Kerja_X₁

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 33,534 dan nilai f tabel sebesar 3,16. Ini berarti bahwa nilai f hitung > f tabel (33,534 > 3,16). Ini berarti bahwa keseluruhan variabel X (Lingkungan Kerja X₁ dan Disiplin Kerja X₂) mempengaruhi variabel Y (Prestasi Kerja) secara simultan (bersama-sama). Jadi lingkungan kerja dan Disiplin kerja akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan

pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun.

3. Koefisien Determinasi R²

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, dapat dilihat dari pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 berikut ini :

Tabel. 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,524	1,40792

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X₂, Lingkungan_Kerja_X₁

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R² sebesar 0,524. Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 52,4% terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Sedangkan 47,6% yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun, di uji dengan menggunakan alat analisis dapat diketahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 , terhadap variabel Y yaitu :

1. Uji T, dapat diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja t hitung $>$ t tabel atau (5,589 $>$ 1,67203) dan Variabel Disiplin Kerja t hitung $>$ t tabel atau (3,636 $>$ 1,67203), artinya Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.
2. Uji F, dapat diketahui bahwa f hitung $>$ f tabel atau (33,534 $>$ 3,16). Ini berarti bahwa keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan.
3. Uji Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh 52,4% terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) dan di pengaruhi 47,6% oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian maka penulis menyarankan kepada PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun sebagai berikut :

1. Diharapkan pada pihak PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun agar tetap menjaga lingkungan kerja supaya lingkungan tetap nyaman.
2. Diharapkan pada pihak PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun disiplin kerja tetap di pertahankan dan dijaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali.2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* Badan Penetbit Universitas Diponorogo, Semarang
- Handoko, 2004. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.BPFE.
- Hasibuan, Melayu. SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Logahan, 2009.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu.2009, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- P. Siagian, S. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Sirait, Justine. 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta:Grasindo

Simamora, Henry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.STIE YKPN.Edisi 4

Sugiyono,2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung:CV.Alfabeta