

Tangerang Selatan, 11 September 2020

No. : 002/Penerimaan/TK/IX/2020  
Lampiran : -  
Hal : Surat Penerimaan Naskah Publikasi Jurnal

Kepada Yth:  
Muhammad Faqih Maulana  
Demak Claudia Yosephine Simanjuntak  
Robin  
Universitas Prima Indonesia – Sumutera Utara

Terima kasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan pada Jurnal Kreatif (ISSN 2339-0689 dan E-ISSN 2406-8616) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ganda Sariibu Utama"

Berdasarkan hasil review, artikel tersebut dinyatakan DITERIMA untuk dipublikasikan di Jurnal Kreatif untuk Volume 8 Nomor 2 Desember 2020.

Artikel tersebut akan lebih dahulu tersedia secara online di <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>

Demikian informasi ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
Pimpinan Editor



Dr. Juhari S.Kom.M.M.

## **ABSTRAK**

Pengujian serta analisa dampak disiplin kerja, insentif, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan PT. Ganda Saribu Utama baik secara mandiri dan bersama-sama merupakan tujuan dari penelitian ini. Penelitian berjenis deskriptif kuantitatif, dengan sifat *explanatory*. 128 orang karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama dijadikan populasi penelitian. Sampel 97 orang yang didapat dengan memakai rumus Slovin. Teknik wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data penelitian. Metode analisis data secara regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial serta uji simultan. Hasilnya disiplin kerja, insentif, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik dengan mandiri serta bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Ganda Saribu Utama. 82,6% berdasarkan variasi variabel terikat kinerja karyawan yang bisa ditegaskan dengan variabel bebas disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik, 17,4% sisa uji koefisien determinasi ditegaskan selain variabel penelitian.

***Kata Kunci : Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

The research objective was to evaluate and examine the effect of work discipline, incentives, communication, and physical work environment on employee performance at PT. Ganda Saribu Utama, both partially and simultaneously. This type of research is descriptive quantitative explanatory. The population is all employees totaling 128 people. The sampling technique used the Slovin formula which produced a sample of 97 people. Data collection methods are interviews, questionnaires, and documentation studies with data analysis methods, namely multiple linear regression, coefficient of determination test, partial test, and simultaneous test. The results of research partially and simultaneously work discipline, incentives, communication, and physical work environment affect the performance of employees of PT. Dual Saribu Utama. The coefficient of determination test results showed 82.6% of the variation in the dependent variable of employee performance which could be explained by the independent variables of work discipline, incentives, communication and physical work environment, while the remaining 17.4% was explained by other variables not used in this study.

***Keywords : Work Discipline, Incentives, Communication, And Physical Work Environment And Employee Performanc***



## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawannya dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut terkelola dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik.

Objek penelitian ini adalah PT. Ganda Saribu Utama yang beralamat di Jalan Raya Medan-Binjai Km 12,5 No 33, Sei Semayang, Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351. PT. Ganda Saribu Utama bergerak dibidang industri enamelware dan plasticware dan kompor dengan merek Royal, Panen, GSU dan Mahoni. PT. Ganda Saribu Utama memiliki sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan.

Pada tahun 2018 perusahaan menargetkan penjualan sebesar Rp. 4.500.000.000,- setiap bulannya, pencapaian tertinggi pada bulan Juni 2018 sebesar 83,33%, hal ini disebabkan bulan tersebut ada perayaan lebaran disertai dengan kinerja meningkat disertai dengan kualitas kerja sesuai standar, jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan yang direncanakan, dan karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan disiplin kerja di perusahaan yaitu kurangnya pengawasan dari pimpinan berdampak pada karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan, datang terlambat, tidak berada ditempat pada saat jam kerja.

Permasalahan insentif yang terjadi di perusahaan yaitu tingkat pemberian insentif tidak merata. Adanya perbedaan yang dilakukan perusahaan dalam pemberian insentif ini, menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Selanjutnya selain disiplin kerja dan insentif, komunikasi turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan terkait komunikasi yang diduga sebagai penyebab kinerja karyawan

menurun yaitu komunikasi yang berlangsung kurang efektif. Kondisi ini berdampak pada kesalahan penerimaan pesan. Kesalahan proses komunikasi antara pimpinan dan manajer produksi berdampak pada target produksi tidak sesuai dengan yang direncanakan, jenis produk yang diproduksi dan waktu penyelesaian tidak sesuai target.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja kurang nyaman, bising, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan, suhu udara meningkat.

Fenomena permasalahan di atas menjadi latar belakang peneliti untuk mengetahui lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ganda Saribu Utama”.

## I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja cenderung mengalami penurunan yang diketahui karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan, datang terlambat, tidak berada ditempat pada saat jam kerja dan tingkat absensi yang berfluktuasi.
2. Insentif cenderung mengalami penurunan dan tanggal pembagian yang tidak jelas.
3. Komunikasi cenderung berlangsung satu arah berdampak pada seringnya terjadi kesalahan dalam penerimaan pesan atau informasi.
4. Lingkungan kerja cenderung kurang nyaman, bising, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan, suhu udara meningkat.
5. Kinerja karyawan cenderung menurun yang diketahui dari target tidak tercapai yang disebabkan oleh kualitas kerja karyawan yang kurang baik, kurang rapi, kurang teliti dan kurang mampu bekerjasama sehingga banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

## II. Landasan Teori

### II.1. Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016: 75), Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Darmawan (2013:41), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Menurut Hasibuan (2016:194), pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di organisasi yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan.

## II.2 Insentif

Menurut Widodo (2014:161), insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja dan kinerjanya yang berhasil.

Menurut Panggabean (2014:89), "Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan."

Menurut Wibowo (2014:301), beberapa bentuk pemberian insentif, yaitu:

1. Production bonuses
2. Maturity curves
3. Merit raises
4. Pay- for- knowledge/pay-for-skills

## II.3. Komunikasi

Menurut Kartono(2017:134), komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk

menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.

Menurut Fahmi (2016:118), komunikasi yang dilakukan antar individu dan kelompok dalam organisasi merupakan bagian penting dari proses organisasi yang berlangsung terus menerus (ongoing organizing process). Dengan kata lain sebuah organisasi yang baik itu bersifat berkelanjutan dan tidak terputus, sebab jika dilakukan secara terputus maka komunikasi tersebut akan terputus atau terlupakan.

Menurut Sutrisno (2013:45-46), dimensi komunikasi ialah:

1. Komunikasi Verbal dan Nonverbal
2. Komunikasi Satu Arah dan Dua Arah

#### II.4. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2011:118), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Handoko (2012:192), penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2011:28-33) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
2. Kebisingan di Tempat Kerja
3. Temperatur di Tempat Kerja
4. Keamanan di Tempat Kerja
5. Bau-bauan di Tempat Kerja

#### II.5. Kinerja

Menurut Fahmi (2016:127), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Torang (2014:74), kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok

dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Ricardianto (2018: 76), pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama



## BAB II METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:3), Metode penelitian bisa diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan, dan kegunaan tertentu.

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika, dan pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini peneliti lakukan dalam rangka pengajuan hipotesis, dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan akan diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang sedang diteliti.

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Salim dan Haidir (2019:45), Penelitian deskriptif kuantitatif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek/objek penelitian.

### Populasi, dan Sampel Populasi

Menurut Morissan (2017:109), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ganda Saribu Utama yang berjumlah 128 orang.

### Sampel

Menurut Morissan (2017:109), Sampel adalah “Bagian dari jumlah, dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik pengambilan sampel menggunakan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2010:99), yaitu:

dimana :

n= Jumlah sampel N=

dalam pengambilan sampel pada

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ukuran Populasi e= Tingkat kesalahan penelitian ini di tentukan sebesar 5%.

Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{128}{1 + (128)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{128}{1 + (128)(0,05)^2} = 96,97 \text{ responden (dibulatkan)}$$

menjadi 97 orang)

Berdasarkan rumus Slovin, sampel penelitian ini sebanyak 97 orang karyawan PT. Ganda Saribu Utama. Uji Validitas, dan Reliabilitas dilakukan di luar sampel dengan menggunakan 30 orang karyawan, yang diambil dari populasi.

## Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2011:105-114), Teknik pengumpulan data adalah melalui:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Studi Dokumentasi

## Jenis, dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang diperoleh dari responden berupa kuesioner yang diajukan pada responden, data sekunder yakni catatan atau dokumen mengenai gambaran umum perusahaan, literature yang mendukung penelitian.

## Identifikasi, dan Definisi Operasional Variabel

**Tabel II.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku  Sumber: Siagian (2015: 305)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat Sumber: Hasibuan (2016:194)	Skala <i>Likert</i>
Insentif (X <sub>2</sub> )	Pemberian tambahan upah untuk menghargai, dan menambah motivasi karyawan berkat kerja, dan kinerjanya yang berhasil  Sumber: Widodo (2014:161)	1. <i>Production bonuses</i> 2. <i>Maturity curves</i> 3. <i>Merit raises</i> 4. <i>Pay-for-knowledge/pay-for-skills</i> Sumber: Wibowo (2014:301)	Skala <i>Likert</i>
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	Keseluruhan sarana, dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan  Sumber: Suwatno (2016:120)	1. Bijaksana 2. Kesopanan 3. Kata yang tepat 4. Bahasa yang sopan, dan halus  Sumber: Afandi (2016:50)	Skala <i>Likert</i>
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>4</sub> )	Keseluruhan sarana, dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan  Sumber: Sutrisno (2017:118)	1. Sirkulasi Udara 2. Kebisingan 3. Temperatur 4. Keamanan 5. Bau-bauan ditempatkerja  Sumber:Sedarmayanti (2011:28-33)	Skala <i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama	Skala <i>Likert</i>

	Sumber: Mangkunegara (2013:67)	Sumber: Bangun (2012:234)	
--	--------------------------------	---------------------------	--

### Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian

Menurut Sufren dan Natanael (2014:53), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,361 maka suatu kuesioner dikatakan valid sebaliknya apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  0,361 maka suatu kuesioner dikatakan tidak valid.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:137), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau uji normalitas ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.”

### Uji Multikolinieritas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:139), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:139), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Grafik *Scatter Plot* dan Uji *Glejser*

### Model Analisis Data Penelitian Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan  
a : konstanta

- $X_1$  : Disiplin Kerja  
 $X_2$  : Insentif  
 $X_3$  : Komunikasi  
 $X_4$  : Lingkungan Kerja Fisik  
 $b_1, b_2, b_3, b_4$  : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.  
 $\varepsilon$  : Kesalahan Residual (*error*).

### Koefisien Determinasi

Menurut Naranjo dan Junior (2018:76), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol, dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:142), Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:  $H_0: b_1; b_2; b_3; b_4 = 0$ , Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan.  $H_1: b_1; b_2; b_3; b_4 \neq 0$ , Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan.

Dalam penelitian ini nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah :

$H_0$  Diterima apabila :  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_1$  Diterima apabila :  $F_{hitung} > F_{tabel}$

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:141), Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (perilaku kepemimpinan, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1; b_2; b_3; b_4 = 0$ , Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial.

$H_1: b_1; b_2; b_3; b_4 \neq 0$ , Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial.

Dalam penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

### BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan langkah awal dalam pembahasan statistik. Data statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

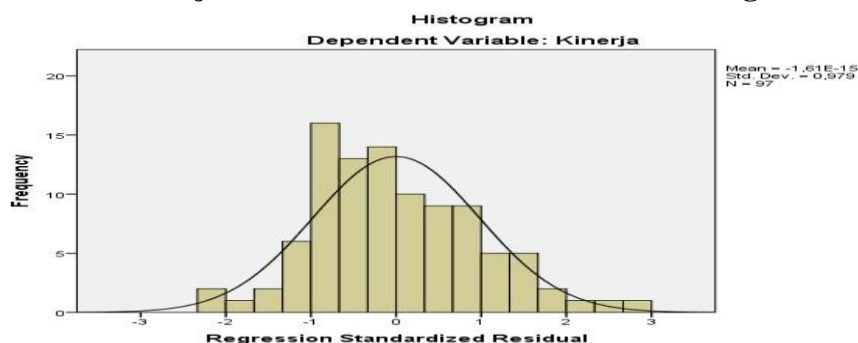
**Tabel III.1 Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	97	21,00	44,00	29,4536	3,56201
Insentif	97	16,00	30,00	22,8557	2,92614
Komunikasi	97	16,00	30,00	23,7629	2,55674
Ling Kerja Fisik	97	20,00	40,00	29,0722	4,26528
Kinerja	97	24,00	40,00	29,9072	3,75023
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Tabel III.1 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan sampel 97 orang responden memiliki rata-rata sebesar 29,4536 satuan dengan nilai Disiplin Kerja minimum sebesar 21 satuan dan maksimum 44 satuan dan standar deviasi sebesar 3,56201 satuan. Variabel Insentif sampel 97 orang responden memiliki rata-rata sebesar 22,8557 satuan dengan nilai insentif minimum sebesar 16 satuan dan maksimum 30 satuan dan standar deviasi sebesar 2,92614 satuan. Variabel Komunikasi dengan sampel 97 orang responden memiliki rata-rata sebesar 23,7629 satuan dengan Komunikasi minimum sebesar 16 satuan dan maksimum 32 satuan dan standar deviasi sebesar 3,36310 satuan. Variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan sampel 97 orang responden memiliki rata-rata sebesar 29,0722 satuan dengan Lingkungan Kerja Fisik minimum sebesar 20 satuan dan maksimum 40 satuan dan standar deviasi sebesar 4,26528 satuan. Variabel kinerja karyawan dengan sampel 97 orang responden memiliki rata-rata sebesar 29,9072 satuan dengan kinerja karyawan minimum sebesar 24 satuan dan maksimum 40 satuan dan standar deviasi sebesar 3,75023 satuan.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas 1. Analisa Grafik a. Histogram



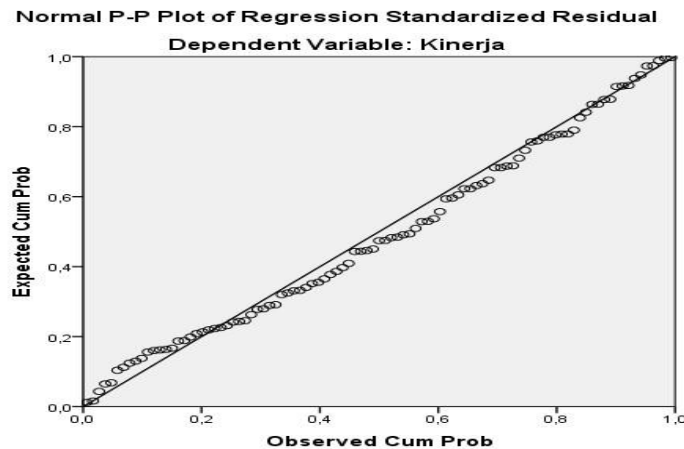
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

### Gambar III.1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Pada Gambar III.2 grafik histogram menunjukkan data telah terdistribusi normal karena tampilan grafik histogram memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hal ini juga dapat dilihat bahwa garis lurus membagi dua sama rata sisi kiri dan kanan atau simetris sehingga data berdistribusi normal.

#### b. Probability Plot

Selain grafik histogram, untuk melihat data terdistribusi normal, dapat juga melihat grafik normal P-P Plots



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

### Gambar III.2. Hasil Uji Normalitas Grafik PP-Plots

Gambar III.2 menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

## 2. Analisa Statistik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual ini dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Komogorov Smirnov* (1-Sample-KS). Hasil uji normalitas secara statistik *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat melalui Tabel III.2 berikut ini:

**Tabel III.2. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,52936715
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063

	Negative	-.048
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dilihat dari hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* di atas 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

**Tabel III.3. Hasil Uji Multikolinearitas**

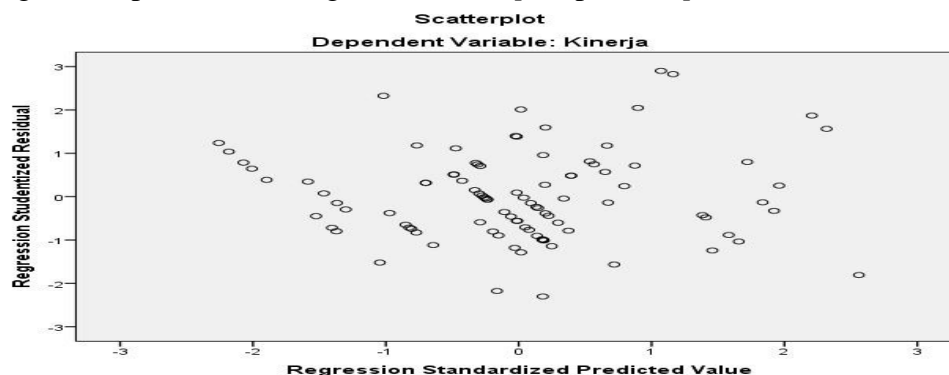
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,614	1,629
Insentif	,444	2,254
Komunikasi	,669	1,494
Ling Kerja Fisik	,426	2,349

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Hasil uji multikolonieritas terlihat dalam Tabel III.3, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik > 0,1 dan memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas 1. Metode Grafik

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari gambar *scatterplot* pada *output* SPSS.



### Gambar III.3. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar III.3 di atas, tampak bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

## 2. Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel III.4. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,803	1,000		-,803	,424
Disiplin Kerja	,061	,034	,232	1,807	,074
Insentif	-,004	,048	-,014	-,089	,929
Komunikasi	-,001	,045	-,004	-,029	,977
Ling Kerja Fisik	,011	,034	,052	,339	,736

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil yang diperoleh, seperti tampak pada Tabel III.4 di atas, hasil uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikan variabel disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak.

## Hasil Analisis Data Model Penelitian

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang ada, bahwa apakah disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama. Berikut tabel hasil uji analisis regresi linier berganda:

**Tabel III.5 Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,462	1,688		-2,051	,043
Disiplin Kerja	,158	,057	,150	2,771	,007
Insentif	,441	,082	,344	5,395	,000
Komunikasi	,411	,076	,280	5,393	,000
Ling Kerja Fisik	,304	,057	,346	5,313	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2020)



Dengan melihat tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -3,462 + 0,158 \text{ Disiplin Kerja} + 0,441 \text{ Insentif} + 0,411 \text{ Komunikasi} + 0,304 \text{ Lingkungan Kerja Fisik}$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -3,462 menyatakan bahwa jika disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik dianggap nol maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -3,462 satuan.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,158 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,158 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi Insentif sebesar 0,441 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,441 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,411 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan Komunikasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,411 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
5. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,304 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,304 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

### Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Hasil uji analisis determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel III.6. Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 <sup>a</sup>	,834	,826	1,56226

a. Predictors: (Constant), Ling Kerja Fisik, Komunikasi, Disiplin Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel III.6 diketahui hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,826, berarti 82,6% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik) sedangkan sisanya sebesar 17,4% dijelaskan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel III.7 di bawah ini:

**Tabel III.7. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1125,624	4	281,406	115,299	,000 <sup>b</sup>
Residual	224,541	92	2,441		
Total	1350,165	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Ling Kerja Fisik, Komunikasi, Disiplin Kerja, Insentif  
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel III.7 menunjukkan hasil perhitungan uji- F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 115,299 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Selanjutnya  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , menurut Sugiyono (2017: 258) yang didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k), dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5% maka diperoleh  $F_{tabel} = 2,47$ , yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama Medan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji parsial (uji t) diarahkan pada pengujian hipotesis pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji parsial dirangkum dalam Tabel III.8 berikut ini:

**Tabel III.8. Hasil Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,462	1,688		-2,051	,043		
Disiplin Kerja	,158	,057	,150	2,771	,007	,614	1,629
Insentif	,441	,082	,344	5,395	,000	,444	2,254
Komunikasi	,411	,076	,280	5,393	,000	,669	1,494
Ling Kerja Fisik	,304	,057	,346	5,313	,000	,426	2,349

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan :

1. Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan uji parsial Disiplin Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,771) > t_{tabel}(1,98609)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,007) < (0,05)$  berarti Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama Medan.

2. Insentif

Dari hasil perhitungan uji parsial Insentif diperoleh nilai  $t_{hitung} (5,395) > t_{tabel}(1,98609)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,000) < (0,05)$  berarti Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama di Medan.

3. Komunikasi

Dari hasil perhitungan uji parsial Komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung} (5,393) > t_{tabel}(1,98609)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,000) < (0,05)$  berarti Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama di Medan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan **diterima**.

4. Lingkungan Kerja Fisik

Dari hasil perhitungan uji parsial Lingkungan Kerja Fisik diperoleh nilai  $t_{hitung} (5,313) > t_{tabel}(1,98609)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,000) < (0,05)$  berarti Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama di Medan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung}$  dari variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 2,771 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98609 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Yang artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2016:193) menyatakan, “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian Yakub (2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja” yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil jawaban responden mengenai kuesioner mengenai disiplin kerja terbukti bahwa adanya permasalahan disiplin kerja diperusahaan, yang diketahui dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, tidak setuju dengan pernyataan yang menyatakan pimpinan dapat dijadikan teladan bagi para bawahannya, tidak setuju dengan pernyataan yang menyatakan pimpinan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, tidak setuju dengan pernyataan yang menyatakan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, tidak setuju dengan pernyataan yang menyatakan perlakuan adil membuat karyawan mematuhi aturan kerja, tidak setuju dengan pernyataan yang menyatakan perbedaan perlakuan pimpinan terhadap karyawan membuat disiplin karyawan rendah, tidak setuju

dengan pernyataan yang menyatakan pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan dan tidak setuju dengan pernyataan menyatakan pengawasan yang dilakukan berdampak pada disiplin kerja yang semakin baik.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung}$  dari variabel Insentif adalah sebesar 5,395 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98609 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), yang artinya variabel Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suwatno, dan Priansa (2018: 222) menyatakan, Insentif yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik, dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Menurut Yani (2012:145), Insentif merupakan satu satu penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja. Semakin tinggi kinerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fath (2016) dengan judul penelitian " Pengaruh motivasi, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Brix Indonesia" yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan hasil penelitian ini diketahui, Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada perusahaan disarankan untuk meningkatkan pemberian insentif bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, memberikan insentif dan hadiah bagi karyawan berprestasi.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Komunikasi adalah sebesar 5,393 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98609 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05, yang artinya Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2014:79), Yang menyatakan kekuatan terbesar yang merintangi kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Hal ini dipertegas pendapat Bangun (2012:361), Yang menyatakan dengan memberi penjelasan dalam hal ini berkomunikasi dengan karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana kinerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama Medan, hal ini diketahui dari latar belakang masalah yaitu komunikasi yang berlangsung kurang efektif. Kondisi ini berdampak pada kesalahan penerimaan pesan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja, pada perusahaan dan karyawan disarankan untuk lebih bersikap terbuka dalam menjalin komunikasi organisasi. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan dapat menerima masukan dari

pimpinan maupun karyawan dan berkenan menyampaikan informasi penting kepada kedua belah pihak tertentu.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 5,313 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98609 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05, yang artinya Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kadarisman (2013: 301) menyatakan, Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengab, lembab dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nuridin (2016) dengan judul penelitian "Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani" menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan hasil penelitian ini diketahui, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja, misalnya membuat ventilasi udara yang cukup banyak hingga sirkulasi udara berjalan lancar, merawat mesin produksi untuk mencegah kebisingan di ruangan produksi, menyediakan sarana dan prasarana kerja sesuai standar untuk keamanan kerja dan mengelola limbah industri

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa empat variabel bebas yaitu disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 115,299 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,47 dengan nilai signifikan 0,000 < nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Kemampuan variabel disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 64,1% namun masih terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama Medan.
2. Secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama Medan
3. Secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama Medan
4. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama Medan
5. Secara simultan Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ganda Saribu Utama Medan.
6. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 82,6% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya sebesar 17,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

#### **Saran**

1. Untuk meningkatkan Disiplin Kerja pada perusahaan disarankan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, memilih pimpinan dapat dijadikan teladan bagi para bawahannya, menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, mempromosikan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, melakukan perlakuan adil pada semua mematuhi aturan kerja, memberikan sanksi pada karyawan yang mempunyai disiplin rendah, dan melakukan pengawasan yang dilakukan agar disiplin kerja semakin baik.
2. Perusahaan disarankan meningkatkan pemberian insentif bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, memberikan insentif dan hadiah bagi karyawan berprestasi
3. Perusahaan dan karyawan sebaiknya dapat lebih bersikap terbuka dalam menjalin komunikasi organisasi. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan dapat menerima masukan dari pimpinan maupun karyawan dan berkenan menyampaikan informasi penting kepada kedua belah pihak tertentu.
4. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja, misalnya membuat ventilasi udara yang cukup banyak hingga sirkulasi udara berjalan lancar, merawat mesin produksi untuk mencegah kebisingan di ruangan produksi, menyediakan sarana dan prasarana kerja sesuai standar untuk keamanan kerja dan mengelola limbah industri

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Jogjakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?* Edisi 1. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Duabelas. Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, P, Stephen dan Judge A Timothy. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis : Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Sumarsan, Thomas, 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Indeks, Jakarta
- Suranto, AW. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Edisi 1. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Umar, H. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Eko. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jaya Media. Jakarta