

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT Panca Agro Lestari Desa Penyaguan Kabupaten Indragiri Hulu

Sri Wulan Dari¹, Marzolina², Rosnelly Roesdy³

Universitas Riau

E-mail: sri.wulan0809@student.unri.ac.id

Article History:

Received: 09 Desember 2024

Revised: 10 Februari 2025

Accepted: 04 Maret 2025

Keywords: Lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, kinerja karyawan.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai tata usaha pada PT Panca Agro Lestari Desa Penyaguan Kabupaten Indragiri Hulu yang berlokasi di Desa Penyaguan Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu Riau 29355. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 47 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Alat analisis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang menjadi pemicu rendahnya tingkat kinerja karyawan tentu pernah di alami pada setiap perusahaan baik perusahaan dengan skala kecil maupun perusahaan dengan skala besar. Kinerja karyawan bagian administrasi pada PT Panca Agro Lestari menjadi salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja hal ini menunjukkan adanya tantangan yang dihadapi dalam mencapai kuantitas dan kualitas kinerja karyawan yang di inginkan oleh perusahaan. Selain kuantitas hasil kerja yang belum mencapai yang diharapkan perusahaan kualitas kerja karyawan juga menjadi perhatian peneliti seperti lingkungan kerja yang masih kurang optimal untuk menunjang kinerja yang baik, disiplin kerja karyawan yang perlu ditingkatkan dan kompetensi karyawan yang masih perlu dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

Suatu perusahaan tentu akan memberikan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik termasuk PT Panca Agro Lestari. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan satu sama lain

(Busro, 2017).

Selain lingkungan kerja adapun permasalahan yang menjadi perhatian peneliti yaitu disiplin kerja karyawan bagian administrasi yang masih perlu ditingkatkan terkait hal ketaatan pada peraturan kerja. Peningkatan disiplin kerja karyawan dapat menghasilkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan perusahaan serta mendorong karyawan untuk mengemban tanggung jawab secara maksimal terhadap tugas-tugasnya. Dalam mencapai tujuan perusahaan disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Kompetensi karyawan dan disiplin kerja memiliki kesinambungan yang kuat saling sejalan menghasilkan bagaimana kinerja karyawan tersebut. Pada suatu perusahaan kompetensi sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan demikian dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kemampuan dan keterampilan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesehatan fisik dan mental, tingkat pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerja. Kesehatan fisik dan mental individu memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan keras dan dalam jangka waktu yang lama. Kompetensi kerja, di sisi lain merujuk pada kewenangan seseorang dalam mengeksekusi tugas atau membuat keputusan sesuai dengan peran karyawan dalam organisasi, berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki untuk memberikan pemahaman keterampilan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Suhendi & Anggara (2018), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Bintaro & Daryanto (2017), kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Tanggung Jawab, 4) Kerja Sama, 5) Inisiatif.

Lingkungan Kerja

Menurut Busro (2017), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan satu sama lain. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Faida (2019) sebagai berikut: 1) Hubungan sosial, 2) Kelembaban, 3) Bau, 4) Siklus udara, 5) Penerangan, 6) Kebersihan, 7) Keamanan, 8) Getaran mekanis.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019) sebagai berikut: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Kebisingan, 4) Penggunaan warna, 5) Ruang yang dibutuhkan, 6) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Menurut Hasibuan (2018), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Berbeda dengan Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Pangarso (2016), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut: 1) Kehadiran ditempat kerja, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, 5) Bekerja etis.

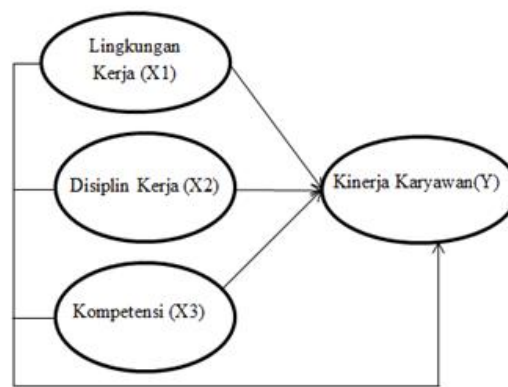
Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi merupakan perpaduan dari keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Menurut Wibowo (2016), mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi merupakan suatu gabungan integral dari ketrampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu. Hal ini mencakup kemampuan praktis (keterampilan) untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, pemahaman yang mendalam (pengetahuan) tentang bidang tertentu, kemampuan untuk berpikir kreatif, dan sikap positif terhadap pekerjaan yang mencakup antusiasme, motivasi, dan etika kerja yang baik. Indikator kompetensi menurut Gordon dan Sutrisno (2017) sebagai berikut: 1) Pengetahuan, 2) Pemahaman, 3) Kemampuan, 4) Nilai, 5) Sikap, 6)Minat.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini terletak di PT Panca Agro Lestari (PT PAL), yang beralamat di 9J99+W26, Desa Panyaguan, Kecamatan Batang Gangsal, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29355. Populasi dalam penelitian ini yaitu mencakup karyawan bagian administrasi PT. Panca Agro Lestari di Kabupaten Indragiri Hulu yang terdiri dari 47 karyawan bagian pengelolaan administrasi. Adapun penentuan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiono (2017), *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Maka model rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 4.773 + 0.123 + 0.283 + 0.177 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kompetensi

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan bagian administrasi PT Panca Agro Lestari lebih banyak berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena PT Panca Agro Lestari lebih membutuhkan karyawan perempuan dibidang administrasi karena sifat pekerjaannya yang mengutamakan ketelitian, responsif dan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya. Responden pada umumnya berada pada usia produktif. Pendidikan karyawan bagian administrasi sebagian besar adalah lulusan SMA/Sederajat.

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} . Sampel untuk pengujian ini sebanyak 47 responden. Suatu item dianggap valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Nilai R_{tabel} pada

penelitian ini menggunakan $df = N-2$, atau $df = 45$ dan $\alpha = 0.05$ (tingkat signifikansi untuk uji 2 arah), yaitu 0,2876. Taraf uji signifikansi terhadap skor total. Peneliti menggunakan program SPSS versi 25 dalam menentukan R_{hitung} pada penelitian ini. Analisis ini menggunakan fitur *Correlate* yaitu "*bivariate pearson*" untuk mengkorelasikan masing-masing item dengan skor total. Berdasarkan olahan data diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap 47 responden dengan 22 indikator dinyatakan valid karena nilai R_{hitung} pada setiap indikator lebih besar dari nilai R_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik yaitu dengan mengukur besar *Cornbach Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien *Alpha* yang dihasilkan ≥ 0.60 , maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	0.677	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0.752	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.618	0.60	Reliabel
Kompetensi (X_3)	0.645	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan olahan data dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. Maka dari itu dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kalmogrov Smirnov* dan grafik *probability plot*. Kriteria uji data menggunakan *Kalmogrov Smirnov*, yaitu jika $\alpha \geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal dan jika $\alpha < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. *Alpha* (α) merupakan nilai signifikansi yang menjadi batas kesalahan maksimal. Uji normalitas juga dapat dilihat dari *probability plot*. Data berdistribusi normal, jika data mendekati atau menyentuh garis diagonalnya.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91404742
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.043
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Jadi nilai $\alpha > 0,05$ atau $0,200 > 0,05$ sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinierita dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_Lingkungan	.953	1.049
	TOTAL_Disiplin	.970	1.031
	TOTAL_Kompetensi	.939	1.065

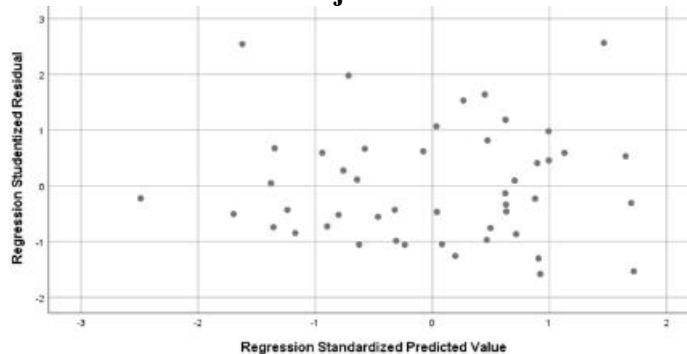
Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas pada penelitian ini karena nilai *tolerance* dari variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari variabel dibawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dapat diketahui bahwa tidak ada pola jelas yang terbentuk, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh variable bebas (independent) terhadap variable terikat (dependen). Variable bebas dalam penelitian ini yaitu variable lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompetensi (X_3). Variable terikat dalam penelitian ini yaitu variable kinerja (Y).

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.773	1.784	
	TOTAL_Lingkungan	.123	.043	.306
	TOTAL_Disiplin	.283	.062	.483
	TOTAL_Kompetensi	.177	.054	.359
a. Dependent Variable: TOTAL_Kinerja				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berikut ini adalah uraian dari persamaan regresi linier berganda di atas :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 4,773. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variable independent, yaitu variable lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) bernilai konstan (0) atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja akan bernilai sebesar 4,773.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ($\beta_1 X_1$) sebesar 0,123. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,123 dan dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ($\beta_2 X_2$) sebesar 0,283. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,283 dan dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi ($\beta_3 X_3$) sebesar 0,177. Hal ini menunjukkan jika kompetensi (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,177 dan dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap atau konstan.
5. Standar error (e) adalah variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua factor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji F

Hasil uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (dependen). Adapun dua kriteria pengujian hipotesis yaitu kriteria pertama menggunakan nilai signifikansi F, yaitu jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun sebaliknya jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak. Kriteria kedua menggunakan perbandingan nilai F_{Hitung} dengan F_{Tabel} yaitu jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_a diterima.

Dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 15,868 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebelum melakukan pengujian menggunakan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu untuk menentukan letak nilai F_{tabel} .

F_{tabel} terletak pada $F(k; n - k) = F(3; 47-3) = F(3; 44)$

Keterangan:

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

F_{tabel} terletak di kolom (3 ; 44) pada tabel F (probabilitas 0,05), yaitu F_{tabel} sebesar 2,82 jadi, F_{hitung} (15,868) > F_{tabel} (2,82) dengan signifikansi F (0,000) < (0,05), maka berdasarkan hasil uji F dinyatakan bahwa H_a diterima (Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja).

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel terikat (dependen). T_{tabel} terletak di kolom 0,025;43 pada tabel T, yaitu T_{tabel} sebesar 2,016.

Berdasarkan nilai T_{tabel} dapat dinyatakan bahwa:

1. Nilai T_{hitung} lingkungan kerja (2,842) > T_{tabel} (2,016) dengan nilai signifikansi lingkungan kerja (0,007) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima (lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja).
2. Nilai T_{hitung} disiplin kerja (4,528) > T_{tabel} (2,016) dengan nilai signifikansi disiplin kerja (0,000) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima (disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja).
3. Nilai T_{hitung} kompetensi (3,311) > T_{tabel} (2,016) dengan nilai signifikansi kompetensi (0,002) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima (kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melakukan pengujian *goodness of fit* (mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan) dari model regresi. Dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,525 atau sama dengan 52,5%. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa persentase dari pengukuran lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 52,5% dan sisanya ada 47,5% pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab V, maka dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT Panca Agro Lestari Kabupaten Indragiri Hulu. Yang berarti, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang meningkat.
2. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT Panca Agro Lestari Kabupaten Indragiri Hulu. Maka jika lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan baik akan menghasilkan kinerja yang meningkat.
3. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT Panca Agro Lestari Kabupaten Indragiri Hulu. Jika disiplin kerja ditingkatkan menjadi lebih baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat bagi perusahaan.

4. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT Panca Agro Lestari Kabupaten Indragiri Hulu. Jika kompetensi pada perusahaan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat.

SARAN

Berdasarkan pada uraian hasil dan kesimpulan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan bagian administrasi harus ditingkatkan pada aspek kerja sama dan inisiatif dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga dapat menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan tim building, system penghargaan dan mentoring untuk meningkatkan kerja sama dan inisiatif karyawan karyawan.
2. Lingkungan kerja karyawan bagian administrasi agar dapat diperhatikan terutama pada aspek kebisingan dan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya, hal yang dapat dilakukan dengan membuat pengaturan ruangan kedap suara dan penciptaan area tenang untuk mengurangi efek kebisingan diarea lingkungan kerja karyawan bagian administrasi, selain itu adakan pelatihan soft skill dan kegiatan family gathering untuk meningkatkan hubungan antar karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan bagian administrasi juga harus ditingkatkan terutama pada aspek ketaatan pada peraturan kerja yang menuntut karyawan untuk menerapkan disiplin dalam kehadiran di kantor, hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan ketaatan pada peraturan kerja karyawan dengan memberikan sanksi setiap karyawan terlambat dengan memberikan batas maksimal berapa menit toleransi terlambat jika dilakukan berturut-turut terlambat maka berikan sanksi pada karyawan, sebaliknya setiap karyawan yang taat akan peraturan berikan apresiasi penghargaan untuk meningkatkan semangat karyawan untuk disiplin.
4. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bagian administrasi juga perlu dilakukan peningkatan terutama pada aspek pemahaman dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman karyawan dengan mengadakan pelatihan/workshop rutin setiap bulan atau setiap minggu.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih dalam dan memperluas variabel-variabel lain yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menganalisa perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Bintaro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Faida, Eka, W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu 2017, Evaluasi Kinerja SDM, Edisi Kedelapan, Bandung: PT Refika Aditama.
- Maryanti. (2014). Meningkatkan Keunggulan Perusahaan Melalui Manajemen Perkantoran Efektif (Kedua ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Muhammad Busro. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti 2017, Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja, Bandung: Refika Aditama.

- Sutrisno, Edy 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo 2016, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kesepuluh. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teoritik Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.