

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL II MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : HADI RIANSYAH
NPM 2005160395
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata - 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, Tanggal 12 April 2025, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

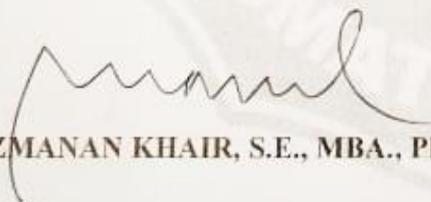
Nama : HADI RIANSYAH
NPM : 2005160395
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Ujian Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

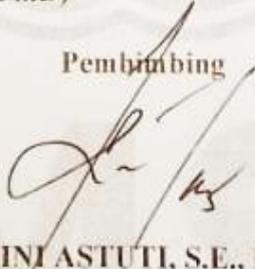
Penguji I

Penguji II


(HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., Ph.D)


(NOVIEN RIALDY, S.E., M.M.)

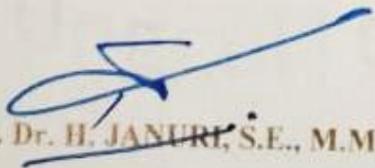
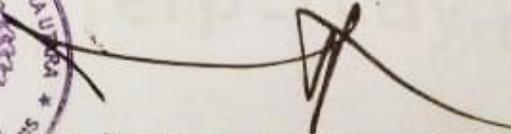
Pembimbing


(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Sc., CMA,  
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.S

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

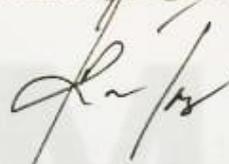
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : HADI RIANSYAH
N.P.M : 2005160395
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL
II MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

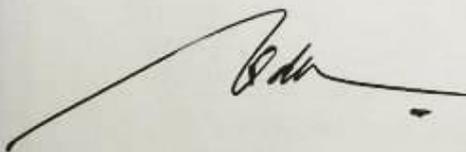
Pembimbing/Tugas Akhir



RINI ASTUTI, S.E., M.M.

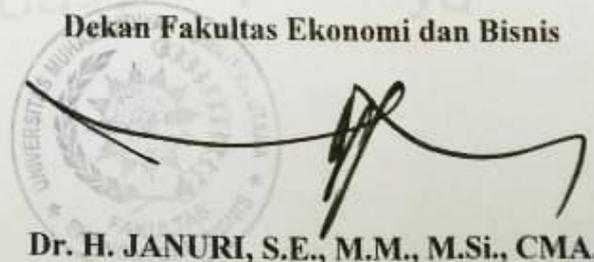
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : HADI RIANSYAH
NPM : 2005160395
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf/Dosen
BAB 1	Mohon diperjelas latar belakang sesuai dgn variabel, Perbaikinya	3/1-2023	fi
BAB 2	Tambahkan referensi terkait indikator penelitian.	15/1-2023	fi
BAB 3	Perbaiki judul penelitian.	10/2-2023	fi
BAB 4	Tambahkan teori yg mendukung hasil penelitian.	15/2-2023	fi
BAB 5	Tambahkan kebaruan penelitian.	20/2-2023	fi
Daftar Pustaka	seluruh referensi harus terdapat di Daftar pustaka.	5/3-2023	fi
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Si Dng Meja Hijau	10/3-2023	fi

Medan, Maret 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hadi Riansyah
N.P.M : 2005160395
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Hadi Riansyah

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Hadi Riansyah

Program Studi Manajemen

E-mail: hadiriansyah@gmail.com

Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 76 responden yang merupakan karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Reg II Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* serta untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Partial Least Square (SmartPLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja positif dan signifikan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Hadi Riansyah

Management Study Program

E-mail: hadiriansyah@gmail.com

The purpose of this study is to analyze several aspects, including the influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance; the influence of work motivation and work environment on work discipline; and the influence of work motivation and work environment on employee performance through work discipline. This research employs an associative research design with a sample of 76 respondents, who are permanent employees at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Data collection techniques involve a questionnaire, while data analysis is conducted using Path Analysis. To test the seven proposed hypotheses, the study utilizes the Partial Least Square (SmartPLS) application. The results indicate that work motivation, work environment, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Additionally, work motivation and work environment positively and significantly influence work discipline. Moreover, work motivation and work environment positively and significantly affect employee performance through work discipline.

Keywords: Motivation, Environment, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamua 'laikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi'l 'alamin puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Penyusunan tugas akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan tugas akhir ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar tugas akhir ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karna itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda kandung yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan

moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si., CMA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan karyawan yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan tugas akhir.
9. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2025
Penulis

Hadi Riansyah
2005160395

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.1.2 Motivasi Kerja.....	23
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja.....	29
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	31
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	32
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.	34
2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	36
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	37
2.1.4 Disiplin Kerja	39
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	39
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	40
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	43
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	44
2.2 Kerangka Konseptual	45
2.3 Hipotesis.....	51

BAB 3 METODE PENELITIAN	53
3.1 Pendekatan Penelitian.....	53
3.2 Defenisi Operasional	53
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
3.4 Populasi dan Sampel.....	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57
3.6 Teknik Analisis Data	58
 DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 KPI PTPN IV Regional II Medan Tahun 2023.....	2
Tabel 1.2 Motivasi Karyawan PTPN IV Regional II Medan Tahun 2023.....	4
Tabel 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja PTPN IV Regional II Medan.....	5
Tabel 1.4 Tingkat Kedisiplinan Karyawan PTPN IV Regional II Medan	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	54
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	55
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PTPN IV Regional II Medan.....	55
Tabel 3.4 Penentuan Strata Sampel.....	56
Tabel 3.5 Skala Likert	58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	51
---------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan semakin mengglobalnya dunia bisnis, pengelolaan organisasi harus dilakukan secara profesional dan produktif agar mampu mempertahankan kelangsungan hidup serta berkembang sejalan dengan kemajuan zaman. Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang harus dikelola dengan baik. Kualitas SDM sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk terus bersaing di dunia usaha, perusahaan harus senantiasa mengembangkan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasinya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah kinerja karyawan. Menurut (Prawirosentono & Primasari, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam menjalankan tugasnya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik.

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Begitu juga dengan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan memiliki misi “Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani”. Untuk itu dalam mewujudkan misi tersebut perusahaan sangat

mengandalkan kinerja karyawan yang profesional dan berdedikasi tinggi. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, dapat dilihat dari hasil penilaian *key performance indicator* (KPI) yang dilakukan sekali setiap tahunnya. Berdasarkan pemantauan hasil kerja dengan menggunakan pengukuran *key performance indicator*.

Tabel 1.1. KPI PTPN IV Regional II Medan Tahun 2023

No	PERSPEKTIF HASIL	KEY PERFORMANCE INDICATORS	SATUAN	Bobot	2023		SKOR
					RKAP (Target)	Realisasi	
I Keuangan dan Pasar							
1	EBITDA Margin	EBITDA : Sales	%	5,00	18,41	18,90	5,13
2	Net Profit Margin	Net Profit : Sales	%	5,00	5,51	1,63	1,48
3	Revenue Growth	Current Year Revenue : Prior Year Revenue	%	5,00	117,67	86,36	3,67
4	Operating Cash Flow to Sales Ratio	Operating Cash Flow : Sales	%	5,00	20,70	8,68	2,10
5	Pangsa Pasar (Market Share)						
	a. Crued Palm Oil (CPO)	Vol. produksi CPO : Vol. Produksi Nasional	%	3,94	1,53	1,06	2,72
	b. Karet Kering	Vol. Produksi Karet Kering : Vol. Produksi Nasional	%	0,06	0,29	0,21	0,04
	Jumlah Keuangan dan Pasar			24,00			15,14
II Fokus Pelanggan							
1	Klaim Mutu						
	a. Persentase CPO Reject	Vol. CPO di reject : Total Vol. CPO terjual	%	7,87	0	0	7,87
	(Vol. CPO Reject dibagi Vol. Penjualan CPO)						
	b. Persentase Karet Reject	Vol. Karet di reject : Total Vol. karet terjual	%	0,13	0	0	0,13
	(Vol. Karet Reject dibagi Vol. Penjualan Karet)						
2	Survei Kepuasan Pelanggan	Hasil Survei	Skor	7,00	80,50	78,58	6,83
3	Pencapaian Persentase Volume ekspor						
	a. Persentase Vol. Ekspor CPO	Vol. CPO di ekspor : Vol. penjualan CPO total	%	6,89	65,00	15,01	1,59
	b. Persentase Vol. Ekspor Karet	Vol. Karet di ekspor : Vol. penjualan Karet total	%	0,11	68,32	1,79	0,00
	Jumlah Aspek Fokus Pelanggan			22,00			16,42
III Efektivitas Produk dan Proses							
1	Production - On Farm Level						
	a. Tandan Buah Segar (TBS)	Jumlah TBS Kebun sendiri	Ton	3,94	1.566.313	1.462.064	3,68
	b. Karet Kering	Jumlah Karet Kebun sendiri	Ton	0,06	4.787,87	3.707,00	0,04
2	Productivity Growth - End Product						
	a. Crude Palm Oil (CPO)	(Vol. CPO kebun sendiri : Luas TM 2019) : (Vol. CPO Kebun sendiri : Luas TM 2018)	%	3,94	113,55	112,30	3,90
	b. Karet Kering	Vol. Karet Kering : Luas TM 2019) : (Vol. Karet Kering : Luas TM 2018)	%	0,06	97,00	76,06	0,05

Sumber: Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Dari tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan ada 3 (Tiga) perspektif hasil yang dilihat dari kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yaitu (1) keuangan dan pasar (2) fokus pelanggan, dan (3) efektivitas produk dan proses. Berdasarkan data di atas dapat dilihat untuk dari ketiga perspektif hasil tersebut karyawan belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Dari

perspektif hasil “keuangan dan pasar” pada *revenue growth* dengan target 117,67, masih terealisasi 86,36. Dari perspektif hasil “fokus pelanggan” pada *pencapaian* persentase volume ekspor karet dengan target 68,32, masih terealisasi 1,79. Dari perspektif hasil “efektivitas produk dan proses” pada *production on farm level* dengan target 4.787,87, masih terealisasi 3.707,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena masih banyak target yang belum terealisasikan. Maka dari itu, PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2019) yaitu motivasi kerja karyawan.

Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seseorang, motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi sendiri sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Siagian, 2019). Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan berkinerja tinggi. Untuk melihat kondisi motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Motivasi Karyawan PTPN IV Regional II Medan Tahun 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Indikator Kedisiplinan (%)	Indikator Inisiatif (%)	Indikator Keterlibatan dalam Tim (%)	Indikator Kepuasan Kerja (%)	Catatan
2021	311	89	87	91	85	Motivasi tinggi, stabil di semua indikator.
2022	311	85	83	87	81	Penurunan kecil pada inisiatif dan kepuasan kerja.
2023	311	81	79	83	77	Penurunan lebih lanjut pada kedisiplinan dan kepuasan kerja.

Sumber: Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Tabel di atas menggambarkan tren penurunan motivasi kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan selama tiga tahun berturut-turut. Meskipun angka-angka di tahun 2021 masih menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, penurunan secara konsisten dari tahun 2022 hingga 2023 mengindikasikan bahwa beberapa aspek seperti kedisiplinan, inisiatif, keterlibatan dalam tim, dan kepuasan kerja memerlukan perhatian serius dari manajemen. Perusahaan perlu melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi penyebab utama penurunan motivasi ini dan segera menerapkan strategi untuk membangkitkan kembali semangat kerja para karyawan.

Melalui karyawan yang termotivasi, PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan. Tanpa motivasi, seorang

karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dalam konteks PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, faktor lingkungan kerja juga menjadi aspek krusial yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Kasmir, 2019), Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Masalah lingkungan kerja biasa terjadi di tempat kerja dan berpotensi berujung pada sebuah penurunan produktivitas, ketegangan antar karyawan, dan bahkan penurunan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen dan seluruh anggota tim untuk secara proaktif mencari solusi dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan mendukung, demi menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta meningkatkan kinerja dan kebahagiaan di tempat kerja. Untuk melihat kondisi motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3. Kondisi Lingkungan Kerja PTPN IV Regional II Medan

Indikator Lingkungan Kerja	Skor (1-100)	Deskripsi
Kebersihan Ruang Kerja	85	Ruang kerja bersih dan teratur, dengan jadwal pembersihan rutin.
Kenyamanan Ruang Kerja	78	Ruang kerja cukup nyaman, meskipun ada beberapa keluhan tentang ventilasi.
Ketersediaan Fasilitas (toilet, pantry)	80	Fasilitas toilet dan pantry tersedia dan terawat, tetapi perlu perbaikan di beberapa lokasi.
Hubungan Antar Rekan Kerja	75	Hubungan antar rekan kerja baik, meskipun terkadang ada konflik kecil.
Komunikasi Internal	70	Saluran komunikasi yang ada, tetapi terkadang informasi tidak sampai ke semua karyawan.

Keamanan Kerja	88	Lingkungan kerja aman, dengan prosedur keselamatan yang baik.
Ruang Istirahat	65	Ruang istirahat tersedia, tetapi ukuran dan kenyamanannya kurang memadai.

Sumber: *Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan*

Data mengenai lingkungan kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan menunjukkan berbagai indikator yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan. Meskipun perusahaan telah melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, masih terdapat beberapa area yang memerlukan perbaikan. Kebersihan ruang kerja dan keamanan menjadi poin positif yang mendukung kenyamanan karyawan, sementara kenyamanan ruang kerja, ruang istirahat, dan komunikasi internal masih perlu perhatian lebih lanjut. Hubungan antar rekan kerja menunjukkan suasana yang relatif baik, tetapi potensi konflik kecil perlu dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan aspek-aspek yang kurang memadai untuk mendukung kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Yusnandar, 2019) (Saripuddin, 2015) yang menyatakan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan.

Dari penjelasan yang sudah diuraikan sebelumnya, dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal,

walaupun tanpa pengawasan dari atasan serta lingkungan kerja yang mendukung di dalam organisasi, karyawan merasa lebih nyaman dan bersemangat untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka. Motivasi dan lingkungan kerja yang positif, seperti komunikasi yang terbuka, dukungan dari atasan, dan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Disiplin juga membantu karyawan untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka dan menghindari kesalahan yang bisa terjadi akibat kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan. Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, disiplin kerja yang baik sangat penting karena lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi. Dengan disiplin yang kuat, karyawan mampu mengasah dan mengaplikasikan kemampuan kerja mereka secara optimal, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk melihat kondisi disiplin kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4. Tingkat Kedisiplinan Karyawan PTPN IV Regional II Medan

Nama Divisi/Bagian	Persentase Kedisiplinan Karyawan	Masalah Kedisiplinan	Rencana Perbaikan
Divisi Kemitraan	60%	Keterlambatan dalam menjalin kemitraan, Komunikasi yang tidak efektif dengan mitra	Meningkatkan pelatihan dalam manajemen kemitraan, Mengembangkan sistem komunikasi yang lebih baik
Divisi Pengadaan	65%	Keterlambatan dalam proses pengadaan, Kurangnya kontrol kualitas pada barang yang diadakan	Memperbaiki proses pengadaan untuk mengurangi keterlambatan, Meningkatkan kontrol kualitas dan evaluasi pemasok
Divisi Teknik & Pengolahan	70%	Keterlambatan dalam perawatan mesin	Pelatihan teknisi dan penjadwalan perawatan rutin
Divisi PSR & Plasma	70%	Keterlambatan dalam program PSR	Meningkatkan koordinasi dan manajemen proyek PSR
Divisi Rantai Pasok & Logistik	75%	Keterlambatan dalam distribusi	Optimalisasi rantai pasok dan logistik
Divisi Operasional SDM	75%	Ketidaktepatan dalam administrasi karyawan	Meningkatkan sistem administrasi dan pengelolaan SDM

Sumber: Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Divisi Kemitraan dan Divisi Pengadaan memiliki persentase kedisiplinan karyawan yang paling rendah, masing-masing sebesar 60% dan 65%. Divisi Teknik & Pengolahan serta Divisi PSR & Plasma masing-masing memiliki persentase 70%. Divisi Rantai Pasok & Logistik serta Divisi Operasional SDM memiliki persentase kedisiplinan karyawan sebesar 75%. Masalah kedisiplinan yang diidentifikasi meliputi keterlambatan dalam proses kerja dan kurangnya efektivitas komunikasi. Rencana perbaikan melibatkan peningkatan pelatihan, perbaikan proses kerja, dan peningkatan sistem komunikasi dan manajemen.

Tingkat kedisiplinan yang rendah ini berdampak langsung pada kinerja karyawan, menghambat efisiensi dan produktivitas divisi-divisi tersebut. Keterlambatan dalam menjalin kemitraan, pengadaan barang, perawatan mesin, dan distribusi barang mengakibatkan penurunan kualitas layanan dan hasil kerja yang tidak optimal. Dengan meningkatkan kedisiplinan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memperbaiki sistem dan prosedur kerja, diharapkan kinerja karyawan di divisi-divisi tersebut dapat meningkat, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan”** merupakan judul yang diambil untuk penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan belum optimal karena masih banyak target yang belum terealisasikan.
2. Penurunan motivasi kerja karyawan secara konsisten mengindikasikan bahwa beberapa aspek seperti kedisiplinan, inisiatif, keterlibatan dalam tim, dan kepuasan kerja memerlukan perhatian serius dari manajemen.
3. Meskipun perusahaan telah melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, masih terdapat beberapa area yang memerlukan perbaikan
4. Masih adanya beberapa divisi yang memiliki persentase kedisiplinan rendah, masalah kedisiplinan yang diidentifikasi meliputi keterlambatan dalam proses kerja dan kurangnya efektivitas komunikasi.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar dan untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah serta mempermudah penulisan, maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
6. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, dan menambah pengetahuan mengenai motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan melalui disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan secara umum mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai intervening serta menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini dan melanjutkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2019).

Sedangkan menurut (Gultom, 2014) kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang didapat dan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Tika, 2019), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari definisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan yang berkualitas sangat lah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. menurut (Dessler, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sumber daya manusia
- 2) Manajemen informasi
- 3) Manajemen lingkungan
- 4) Kepemimpinan
- 5) Komunikasi

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2019) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Karyawan dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Husein (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal individu yaitu meliputi kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi, umur, dan asal usul.
- 2) Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang.
- 3) Faktor psikologis meliputi spritualitas, persepsi, sikap, keperibadian dalam pekerjaan (prilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen).

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab karyawan, namun faktor lain yang berhubungan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Bagi suatu organisasi atau organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh karyawan. Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut (Mangkunegara, 2019) tujuan dari penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun (Rivai, 2018) menyebutkan manfaat dari penilaian kinerja ada 10 (sepuluh) bagian yaitu sebagai berikut:

1) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6) Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi proses karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2019) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.

- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input, output*, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Adapun (Sutrisno, 2018) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Pendapat lain yang mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017), adalah :

1) Kualitas Kerja

Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Rivai, 2018).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2017)

Sedangkan (Wibowo, 2022) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi.

Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sunyoto, 2018) ada tujuh, yaitu:

1) Motivasi kerja,

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau

status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan

dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Menurut (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a) Minat
- b) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c) Kebutuhan individual
- d) Kemampuan atau kompensasi
- e) Pengetahuan tentang pekerjaan
- f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2) Faktor Pekerjaan

- a) Gaji dan benefit yang diterima
- b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c) Supervisi
- d) Hubungan antar manusia
- e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f) Budaya organisasi

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2018) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja

keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera karyawan.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja

Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut (Planda, 2018) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Seperti menurut (Wibowo, 2022) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Fadillah, Widodo, & Budiatmo, 2013) yaitu, sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 6) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temepatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2019). Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Saripuddin, 2015).

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2018) yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Keamanan

Berikut penjelasannya :

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnyanya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

Setiana (2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana lingkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun menurut (Setiana, 2019) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- 2) Prestasi kerja karyawan / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang karyawan / pekerja menjadi akan tinggi.

Menurut (Ishak & Tanjung, 2013) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan/ tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- 2) Prestasi kerja karyawan/ pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang karyawan/ pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bila mana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Menurut (Mangkunegara, 2019) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya disiplin kerja menurut (Sastrohadiwiryono et al., 2019) dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam

memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja (Rizal & Radiman, 2019).

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Kasmir, 2019) disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Siswanto, 2018) adalah:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut (Sutrisno, 2018) yaitu sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya

dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3) Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Adanya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Wirawan, 2014), yaitu:

- 1) Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan
- 2) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasannya atau sebaliknya
- 3) Meningkatkan kinerja karyawan

- 4) Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja
- 5) Meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Hasibuan & Silvya, 2019).

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto, 2018) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- 2) Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan Pada Strandar Kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Sedangkan menurut (Agustini, 2019) indikator disiplin terbagi atas empat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja perusahaan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. (Rivai, 2018) berpendapat bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan

kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Asmiadi, Bahri, & Pasaribu, 2022) dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan arahan serta mudah berbaur dengan karyawan dalam memberikan perhatian terhadap karyawan maka karyawan tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan karyawan akan selesai tepat pada waktunya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2020); (Astuti, 2018); (Astuti & Lesmana, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Saragih & Simarmata, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Gultom, 2014); (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021); (Jufrizen & Pulungan, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan sulit konsentrasi sehingga dapat mengganggu fikiran serta menyebabkan penurunan

produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, hubungan antar rekan kerja kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Astuti, 2017); (Yusnandar, 2019); (Siswadi, 2015), (Elizar & Tanjung, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Andriany, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Saripuddin, 2015); (Nabawi, 2019) dan (Elizar & Tanjung, 2018) yang mmenyatakan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Motivasi yang kuat akan mendorong mereka untuk mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menghindari perilaku yang merugikan. Penelitian oleh (Setiyadi & Febrianto, 2020); (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berbanding lurus dengan disiplin kerja yang baik, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus dan konsisten dalam memenuhi target organisasi.

Selain itu, (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk meningkatkan disiplin diri dalam hal ketepatan waktu, pemenuhan tugas, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta kondisi fisik yang nyaman, akan membuat karyawan merasa betah dan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Kondisi kerja yang kondusif membuat karyawan lebih termotivasi untuk datang tepat waktu, menjaga kualitas kerja, dan mematuhi aturan perusahaan. Hasil penelitian oleh (Muzdalifa & Jaenab, 2022) dan (Putra & Aprianti, 2020) juga mendukung hal ini, di mana lingkungan kerja yang positif berperan dalam menciptakan suasana yang memotivasi karyawan untuk bekerja secara efisien dan patuh terhadap kebijakan perusahaan.

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut (Fathoni, 2015) menyatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Dengan begitu

dapat dikatakan kedisiplinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Apabila seluruh karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka karyawan sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Safitri, 2017); (Nasution & Lestari, 2022); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Arda, 2017); (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), dan (Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan. Motivasi tinggi, baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik), cenderung membuat karyawan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mematuhi aturan, jadwal, serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi perantara yang mengarahkan energi motivasi

karyawan menjadi perilaku yang produktif dan teratur, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2019).

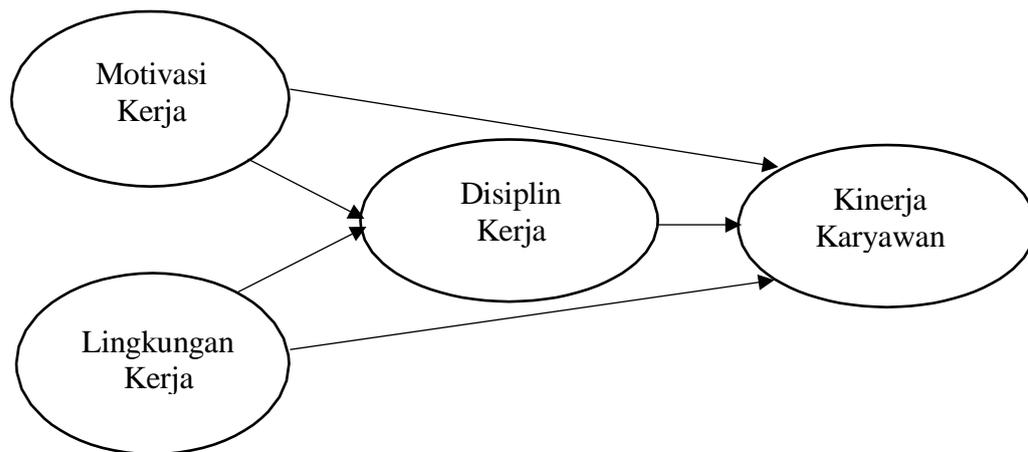
Penelitian oleh (Yani, Rismawan, & Andika, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat berhubungan dengan disiplin kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih berkomitmen untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, sementara disiplin kerja menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti kebersihan, kenyamanan, hubungan baik antar rekan kerja, dan fasilitas yang memadai, berperan besar dalam meningkatkan disiplin kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja, mereka akan lebih mudah mematuhi aturan dan menjalankan tugas mereka dengan lebih konsisten. Disiplin kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, secara langsung akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Afandi, 2018).

Penelitian oleh (Romadhan & Widjayanti, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan disiplin karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih disiplin dan termotivasi untuk memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

5. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
6. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2020) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Item Pernyataan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Keandalan - Sikap (Mangkunegara, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8
2.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Orientasi Masa Depan - Orientasi tugas/sasaran - Usaha untuk maju - Ketekunan - Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Tersedianya fasilitas kerja - Penerangan - Sirkulasi udara - Kebisingan - Bau tidak sedap - Keamanan (Sunyoto, 2018) dan (Setiana, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16
4.	Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kehadiran - Ketaatan pada atasan - Kesadaran bekerja - Tanggung jawab (Agustini, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Juli 2024 sampai bulan November 2024, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
		Oktober 2024				November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																								
	a. Observasi	■																							
	a. Identifikasi masalah	■	■																						
	b. Pengajuan Judul		■	■	■																				
	c. Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
2	Pelaksanaan																								
	a. Bimbingan Proposal									■	■														
	b. Seminar Proposal										■	■													
	c. Revisi Proposal											■	■												
3	Penyusunan Laporan																								
	a. Pengebaran Angket																								
	b. Pengumpulan Data																								
	c. Penyusunan Tugas akhir																								
	d. Sidang Tugas akhir																								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Reg II Medan yang berjumlah 311 orang.

Tabel 3.3. Daftar Jumlah Karyawan PTPN IV Reg II Medan

NO	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Tanaman	30
2	Divisi Teknik & Pengolahan	33
3	Divisi Infrastruktur	22
4	Divisi Kemitraan	15
5	Divisi Pemasaran	21
6	Divisi Rantai Pasok & Logistik	24
7	Divisi Pengembangan Bisnis & Hilirisasi	15
8	Divisi Pengadaan	13
9	Divisi Strategi & Kinerja Anak Perusahaan	11
10	Divisi Sistem Manajemen, Sustainability	10
11	Divisi Riset dan Pengembangan	16
12	Divisi Perbendaharaan, Anggaran & Manajemen Risiko	10
13	Divisi Keuangan Strategis & Hubungan Investor	10
14	Divisi Akuntansi & Perpajakan	17
15	Divisi Pengembangan SDM & Budaya	13
16	Divisi Operasional SDM	10

17	Divisi Teknologi Informasi	13
18	Divisi Hubungan Kelembagaan & TJSL	12
19	Divisi Hukum	10
20	Divisi PSR & Plasma	15
	Jumlah	311

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Reg II Medan (2024)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{311}{1 + 311 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 75,66$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 76 orang.

Tabel 3.4. Penentuan Strata Sampel

NO	Nama Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Divisi Tanaman	30	$76 \times 30 / 311 = 7$
2	Divisi Teknik & Pengolahan	33	$76 \times 33 / 311 = 8$
3	Divisi Infrastruktur	22	$76 \times 22 / 311 = 5$
4	Divisi Kemitraan	15	$76 \times 15 / 311 = 4$
5	Divisi Pemasaran	21	$76 \times 21 / 311 = 5$
6	Divisi Rantai Pasok & Logistik	24	$76 \times 24 / 311 = 6$
7	Divisi Pengembangan Bisnis & Hilirisasi	15	$76 \times 15 / 311 = 4$
8	Divisi Pengadaan	13	$76 \times 13 / 311 = 3$
9	Divisi Strategi & Kinerja Anak Perusahaan	11	$76 \times 11 / 311 = 2$

NO	Nama Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
10	Divisi Sistem Manajemen, Sustainability	10	$76 \times 10 / 311 = 2$
11	Divisi Riset dan Pengembangan	16	$76 \times 16 / 311 = 4$
12	Divisi Perbendaharaan, Anggaran & Manajemen Risiko	10	$76 \times 10 / 311 = 2$
13	Divisi Keuangan Strategis & Hubungan Investor	10	$76 \times 10 / 311 = 2$
14	Divisi Akuntansi & Perpajakan	17	$76 \times 17 / 311 = 5$
15	Divisi Pengembangan SDM & Budaya	13	$76 \times 13 / 311 = 3$
16	Divisi Operasional SDM	10	$76 \times 10 / 311 = 2$
17	Divisi Teknologi Informasi	13	$76 \times 13 / 311 = 3$
18	Divisi Hubungan Kelembagaan & TJSL	12	$76 \times 12 / 311 = 3$
19	Divisi Hukum	10	$76 \times 10 / 311 = 2$
20	Divisi PSR & Plasma	15	$76 \times 15 / 311 = 4$
	Jumlah	311	76

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Sugiyono, 2020) ada banyak alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

2. Angket

Angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Angket yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri

dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.5. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018).

3.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015)

menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

3.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Hair et al., 2016).

3.4.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- 1) Nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah *substantial* (kuat).
- 2) Nilai (adjusted) = 0.50 \rightarrow model adalah *moderate* (sedang).

3) Nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2021).

3.4.2.2 f^2 Effect Size (*f-Square*)

f^2 Effect Size (*f-Square*) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjumlah 76 orang sebagai sampel penelitian.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 49 (64,5%) orang karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan laki-laki dan perempuan sebanyak 27 (35,5%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	15.8	15.8	15.8
	Diploma	5	6.6	6.6	22.4
	Sarjana	59	77.6	77.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 59 (77,6%) karyawan yang berlatar pendidikan Sarjana, 12 (15,8%) karyawan yang berlatar pendidikan SMA/SMK, dan 5 (6,6%) karyawan yang berlatar pendidikan Diploma.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	5	6.6	6.6	6.6
	2-3 Tahun	17	22.4	22.4	28.9
	4-5 Tahun	20	26.3	26.3	55.3
	> 5 Tahun	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 34 (44,7%) orang karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, 20 (26,3%) orang karyawan yang sudah bekerja 4-5 tahun, 17 (22,4%) orang karyawan yang sudah bekerja 2-3 tahun, dan 5 (6,6%) orang karyawan yang sudah bekerja selama kurang dari 1 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.2.4 Status Pernikahan

Tabel 4.4. Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	65	85.5	85.5	85.5
	Belum Menikah	11	14.5	14.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 65 (85,5%) orang karyawan yang sudah menikah, dan 11 (14,5%) orang karyawan yang belum menikah.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.4 Analisis Variabel Penelitian

4.1.4.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	63,2	24	31,6	4	5,3	0	0	0	0	76	100
2	46	60,5	27	35,5	3	3,9	0	0	0	0	76	100
3	46	60,5	29	38,2	1	1,3	0	0	0	0	76	100
4	44	57,9	26	34,2	6	7,9	0	0	0	0	76	100
5	50	65,8	22	28,9	4	5,3	0	0	0	0	76	100
6	52	68,4	20	26,3	4	5,3	0	0	0	0	76	100
7	55	72,4	18	23,7	3	3,9	0	0	0	0	76	100
8	44	57,9	28	26,8	4	5,3	0	0	0	0	76	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.6 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dengan memperhatikan ketelitian dan standar yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,2%.
- 2) Jawaban responden saya memastikan setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki kualitas tinggi agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,5%.
- 3) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang ditargetkan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,5%.
- 4) Jawaban responden saya selalu bekerja dengan efisien agar dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,9%
- 5) Jawaban responden saya bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga rekan kerja dan atasan dapat mengandalkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,8%.

- 6) Jawaban responden saya memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan saya dalam pekerjaan selalu berdasarkan profesionalisme dan kepentingan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68,4%.
- 7) Jawaban responden saya selalu bersikap positif dan profesional dalam bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,4%.
- 8) Jawaban responden saya menghormati rekan kerja serta atasan dan selalu menjunjung tinggi kerja sama tim dalam mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel kinerja karyawan diperoleh hasil dari 8 pernyataan mayoritas menjawab sangat setuju, hal ini menandakan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan berada dalam kategori sangat baik. Mayoritas responden yang memberikan jawaban "sangat setuju" menunjukkan bahwa mereka memiliki persepsi positif terhadap aspek-aspek kinerja yang diukur, seperti kualitas, kuantitas, kenadalan dan sikap. Hasil ini mengindikasikan bahwa dengan tingkat kinerja yang tinggi, perusahaan berpotensi meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional.

4.1.4.2 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	57,9	26	34,2	6	7,9	0	0	0	0	76	100
2	50	65,8	22	28,9	4	5,3	0	0	0	0	76	100
3	52	67,4	20	26,3	4	5,3	0	0	0	0	76	100

4	55	72,4	18	23,7	3	3,9	0	0	0	0	76	100
5	44	57,9	28	36,8	4	5,3	0	0	0	0	76	100
6	52	68,4	21	27,6	3	3,9	0	0	0	0	76	100
7	41	53,9	32	42,1	3	3,9	0	0	0	0	76	100
8	51	67,1	24	31,6	1	1,3	0	0	0	0	76	100
9	55	72,4	18	23,7	3	3,9	0	0	0	0	76	100
10	48	63,2	26	34,2	2	2,6	0	0	0	0	76	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu memiliki visi yang jelas untuk masa depan saya di perusahaan dan berusaha mencapainya dengan penuh komitmen mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,9%.
- 2) Jawaban responden saya terus berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,8%.
- 3) Jawaban responden saya berusaha memastikan bahwa setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu berorientasi pada hasil yang dapat dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,4%.
- 4) Jawaban responden saya selalu memprioritaskan tugas yang penting dan mendesak untuk mencapai sasaran kerja dengan efektif dan efisien mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 72,4%.
- 5) Jawaban responden saya tidak pernah berhenti belajar dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kinerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%.
- 6) Jawaban responden saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan agar dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68,4%.

- 7) Jawaban responden saya selalu tekun dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi setiap tantangan yang ada di pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,9%.
- 8) Jawaban responden saya selalu sabar dan konsisten dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,1%.
- 9) Jawaban responden saya berusaha memaksimalkan waktu kerja dengan menghindari pemborosan waktu agar hasil kerja dapat lebih efisien dan efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 72,4%.
- 10) Jawaban responden saya selalu mengelola waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil dari 10 pernyataan mayoritas menjawab sangat setuju, hal ini menandakan motivasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan berada dalam kategori sangat tinggi. Mayoritas responden yang memberikan jawaban "sangat setuju" menunjukkan bahwa mereka merasa termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta peluang pengembangan karier yang jelas.

4.1.4.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	59,2	28	36,8	3	3,9	0	0	0	0	76	100
2	50	65,8	25	32,9	1	1,3	0	0	0	0	76	100
3	44	57,9	30	39,5	2	2,6	0	0	0	0	76	100
4	44	57,9	30	39,5	2	2,6	0	0	0	0	76	100
5	46	60,5	28	36,8	2	2,6	0	0	0	0	76	100
6	41	53,9	31	40,8	4	5,3	0	0	0	0	76	100
7	43	56,6	30	39,5	3	3,9	0	0	0	0	76	100
8	40	52,6	35	46,1	1	1,3	0	0	0	0	76	100
9	46	60,5	27	35,5	3	3,9	0	0	0	0	76	100
10	51	67,1	22	28,9	3	3,9	0	0	0	0	76	100
11	48	63,2	26	34,2	2	2,6	0	0	0	0	76	100
12	44	57,9	29	38,2	3	3,9	0	0	0	0	76	100
13	45	59,2	28	36,8	3	3,9	0	0	0	0	76	100
14	47	61,8	25	32,9	4	5,3	0	0	0	0	76	100
15	48	63,2	24	31,6	4	5,3	0	0	0	0	76	100
16	52	68,4	24	31,6	0	0	0	0	0	0	76	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden suasana kerja di perusahaan selalu mendukung kolaborasi yang baik dan memberikan energi positif bagi seluruh karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59,2%.
- 2) Jawaban responden lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis membuat saya merasa betah dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,8%.
- 3) Jawaban responden saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama tim mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%.

- 4) Jawaban responden di perusahaan ini, saya merasa nyaman bekerja bersama rekan kerja yang saling mendukung dan memberikan masukan yang membangun mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,9%.
- 5) Jawaban responden fasilitas kerja yang tersedia sangat mendukung saya untuk menjalankan tugas dengan efisien dan efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,5%.
- 6) Jawaban responden fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas di perusahaan ini membuat saya merasa lebih nyaman dan dapat bekerja dengan maksimal mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 53,9%.
- 7) Jawaban responden penerangan yang terang di lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,6%.
- 8) Jawaban responden sistem pencahayaan yang baik di tempat kerja membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan dan aman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,6%.
- 9) Jawaban responden sirkulasi udara yang baik di area kerja membuat saya merasa segar dan nyaman sepanjang hari kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,5%.
- 10) Jawaban responden dengan adanya ventilasi yang memadai, kualitas udara di tempat kerja sangat mendukung kesehatan dan kenyamanan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,1%.
- 11) Jawaban responden suasana kerja yang tenang dengan kebisingan yang minimal mendukung saya untuk tetap fokus dan produktif mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,2%.

- 12) Jawaban responden kebisingan yang terkendali di perusahaan ini memungkinkan saya untuk bekerja tanpa gangguan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%.
- 13) Jawaban responden lingkungan kerja yang bebas dari bau tidak sedap membuat saya merasa lebih nyaman dan bisa fokus bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,2%.
- 14) Jawaban responden tidak adanya bau yang mengganggu di lingkungan kerja membuat saya dapat bekerja dengan lebih baik dan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,8%.
- 15) Jawaban responden keamanan di tempat kerja sangat terjaga, memberikan rasa aman dan nyaman bagi saya dalam menjalankan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%.
- 16) Jawaban responden keamanan di perusahaan ini memberikan rasa percaya diri bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal dan tanpa rasa cemas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68,4%.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja diperoleh hasil dari 16 pernyataan mayoritas menjawab sangat setuju, hal ini menandakan lingkungan kerja di perusahaan tersebut berada dalam kondisi yang sangat baik dan mendukung produktivitas karyawan. Mayoritas responden yang memberikan jawaban "sangat setuju" menunjukkan bahwa mereka merasa nyaman, aman, dan puas dengan kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup berbagai aspek, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, hubungan antar karyawan yang baik, serta dukungan dari manajemen dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif.

4.1.4.4 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	63,2	28	36,8	0	0	0	0	0	0	76	100
2	46	60,5	28	36,8	2	2,6	0	0	0	0	76	100
3	42	55,3	30	39,5	4	5,3	0	0	0	0	76	100
4	50	65,8	22	28,9	4	5,3	0	0	0	0	76	100
5	49	64,5	22	28,9	5	6,6	0	0	0	0	76	100
6	48	63,2	22	28,9	6	7,9	0	0	0	0	76	100
7	52	68,4	21	27,6	3	3,9	0	0	0	0	76	100
8	48	63,2	23	30,3	5	6,6	0	0	0	0	76	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja karena saya menyadari pentingnya kedisiplinan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,2%.
- 2) Jawaban responden saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya, sehingga saya selalu hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,5%.
- 3) Jawaban responden saya selalu menghormati dan mengikuti arahan atasan dengan penuh tanggung jawab untuk memastikan pekerjaan berjalan lancar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,3%.
- 4) Jawaban responden dengan mengikuti petunjuk atasan, saya dapat bekerja dengan lebih terarah dan efektif dalam setiap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,8%.

- 5) Jawaban responden kesadaran akan tanggung jawab dalam pekerjaan membuat saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5%.
- 6) Jawaban responden saya selalu sadar akan pentingnya pekerjaan saya dan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,2%.
- 7) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,4%.
- 8) Jawaban responden saya merasa memiliki peran penting dalam tim, sehingga saya selalu berusaha bekerja dengan baik dan bertanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja diperoleh hasil dari 8 pernyataan mayoritas menjawab sangat setuju, hal ini menandakan disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut berada dalam kategori sangat baik. Mayoritas responden yang memberikan jawaban "sangat setuju" menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan perusahaan, jam kerja, standar operasional prosedur (SOP), serta etika kerja yang diterapkan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kedisiplinan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja, pengurangan kesalahan, serta terciptanya budaya kerja yang profesional. Selain itu, karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

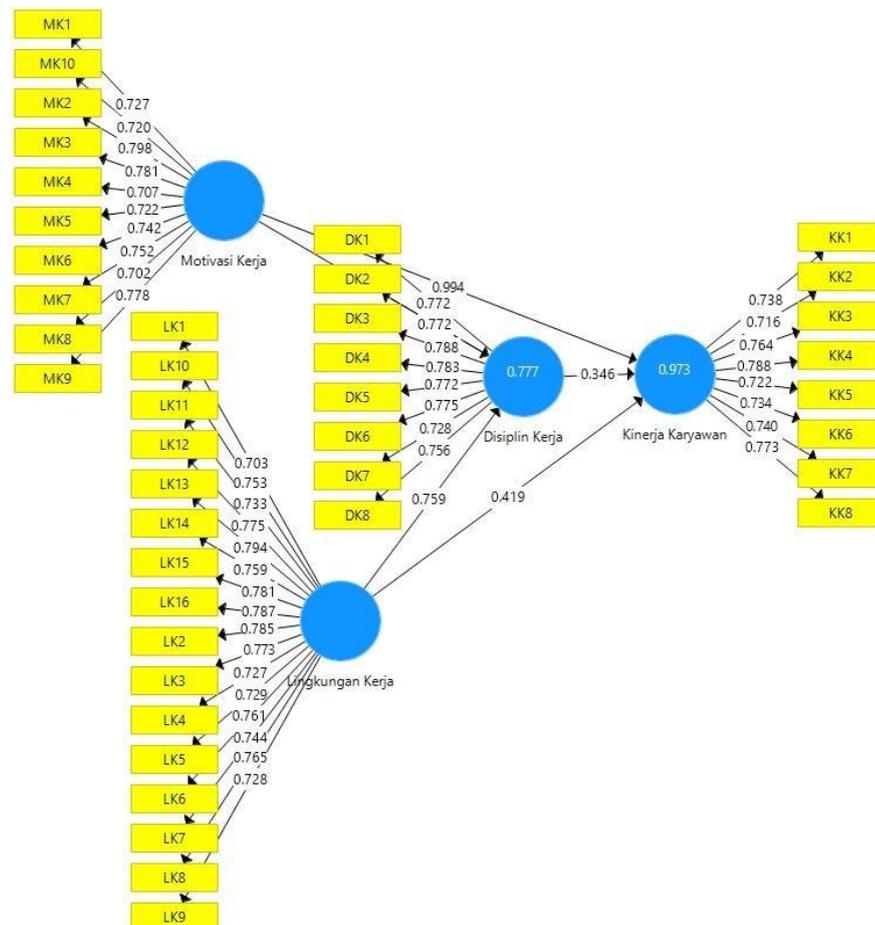
Tabel 4.10. *Outer Loading*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
DK1	0,772			
DK2	0,772			
DK3	0,788			
DK4	0,783			
DK5	0,772			
DK6	0,775			
DK7	0,728			
DK8	0,756			
KK1		0,738		
KK2		0,716		
KK3		0,764		
KK4		0,788		
KK5		0,722		
KK6		0,734		
KK7		0,740		
KK8		0,773		
LK1			0,703	
LK10			0,753	
LK11			0,733	
LK12			0,775	
LK13			0,794	
LK14			0,759	
LK15			0,781	
LK16			0,787	
LK2			0,785	
LK3			0,773	
LK4			0,727	
LK5			0,729	
LK6			0,761	

LK7			0,744	
LK8			0,765	
LK9			0,728	
MK1				0,727
MK10				0,720
MK2				0,798
MK3				0,781
MK4				0,707
MK5				0,722
MK6				0,742
MK7				0,752
MK8				0,702
MK9				0,778

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.11. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,518
Kinerja Karyawan	0,535
Lingkungan Kerja	0,566
Motivasi Kerja	0,516

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,53$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,717
Kinerja Karyawan	0,792
Lingkungan Kerja	0,813
Motivasi Kerja	0,728

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, $0,53-0,70$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.13. Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,759
Kinerja Karyawan	0,777
Lingkungan Kerja	0,831
Motivasi Kerja	0,734

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai $0,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = $0,75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = $0,50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = $0,25 \rightarrow$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0,777	0,771
Kinerja Karyawan	0,973	0,972

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.14 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = $0,972$ Artinya kemampuan variabel X yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $97,2\%$ dengan demikian model tergolong kuat; *R-Square Adjusted* model jalur II = $0,771$. Artinya kemampuan variabel X yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan Z (disiplin kerja) adalah sebesar $77,1\%$ dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15. *F-Square*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja		0,244
Kinerja Karyawan		
Lingkungan Kerja	0,478	0,299
Motivasi Kerja	1,665	11,563

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 11,563, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,299, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Z (disiplin kerja) memiliki nilai =1,665, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator.

- 4) Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (disiplin kerja) memiliki nilai = 0,478, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator
- 5) Variabel Z (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,244, maka efek yang sedang dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan; dan Jika nilai P-Values > 0,05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,346	0,356	0,110	3,414	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,359	0,378	0,098	3,650	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,419	0,391	0,082	4,446	0,000
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,670	0,634	0,084	7,993	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,994	0,961	0,099	10,025	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

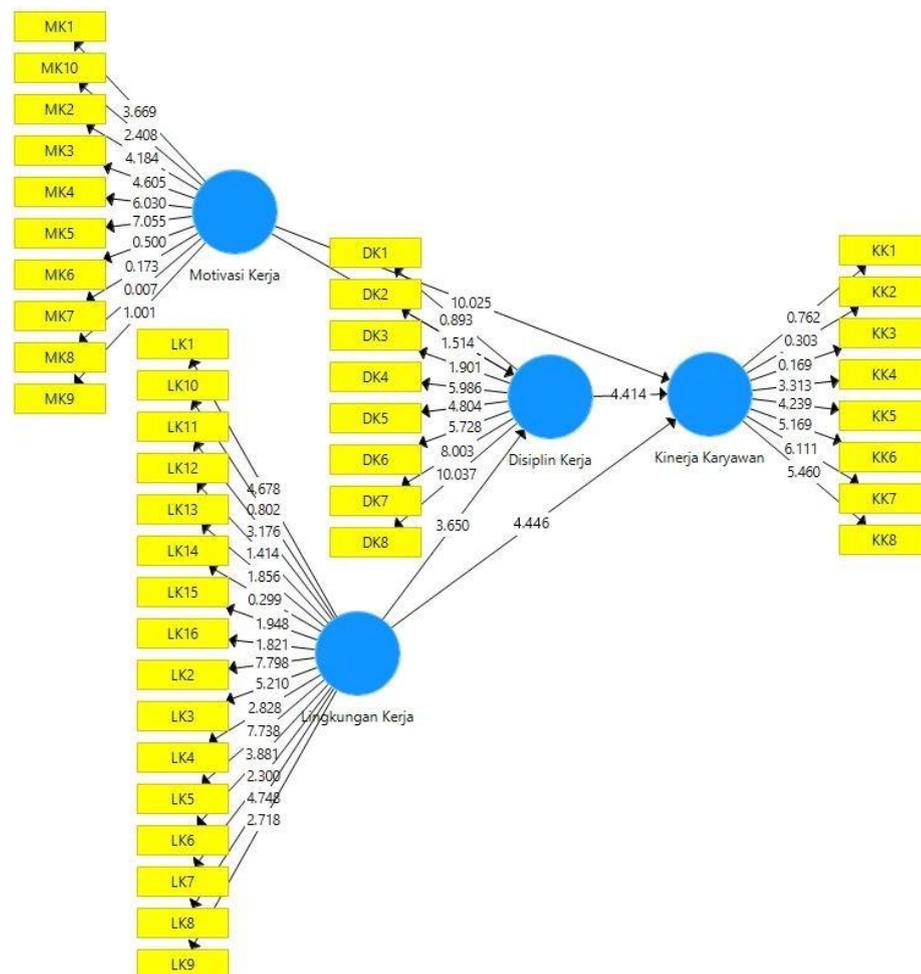
Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 10,025$ dan $P-Value = 0,000 < 0,05$ artinya, pengaruh X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,446$ dan $P-Value = 0,000 < 0,05$ artinya, pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 7,993$ dan $P-Value = 0,000 < 0,05$

artinya, pengaruh X1 (motivasi kerja) terhadap Z (disiplin kerja) adalah positif dan signifikan.

4) X2 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,650$ dan $P-Value = 0,000 < 0,05$ artinya, pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (disiplin kerja) adalah positif dan signifikan.

5) Z terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,414$ dan $P-Values = 0,000 < 0,05$, artinya, pengaruh Z (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/disiplin kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/motivasi kerja), dan (X2/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan).
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator Z/disiplin kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/motivasi kerja), dan (X2/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan).

Tabel 4.17. *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,416	0,419	0,046	4,360	0,000
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,431	0,436	0,068	4,447	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.19 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics*($|O/STDEV|$) adalah 4,447, dengan *P-Values* $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 4,360 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Tabel 4.18. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,346	0,356	0,110	3,414	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,359	0,378	0,098	3,650	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,403	0,472	0,098	4,051	0,000
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,670	0,634	0,084	7,993	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	1,025	0,996	0,054	19,146	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 19,146 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X2 (lingkungan kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,051 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X1 (motivasi kerja) dan Z (disiplin kerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 7,993 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (lingkungan kerja) dan Z (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,650 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z (disiplin kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,414 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, X1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(O/STDEV) = 10,025$ dan $P-Values 0,000$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Rivai, 2018) bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Asmiadi, Bahri, & Pasaribu, 2022) dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan arahan serta mudah berbaur dengan karyawan dalam memberikan perhatian terhadap karyawan maka karyawan tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan karyawan akan selesai tepat pada waktunya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2020); (Astuti, 2018); (Astuti & Lesmana, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Saragih &

Simarmata, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Gultom, 2014); (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021); (Jufrizen & Pulungan, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, X_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(=|O/STDEV|) = 4,446$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti dengan adanya lingkungan kerja yang positif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan sulit konsentrasi sehingga dapat mengganggu pikiran serta menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, hubungan antar rekan kerja kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang

selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Astuti, 2017); (Yusnandar, 2019); (Siswadi, 2015), (Elizar & Tanjung, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Andriany, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Saripuddin, 2015); (Nabawi, 2019) dan (Elizar & Tanjung, 2018) yang menyatakan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, X1 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 7,993$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, yang berarti jika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Motivasi yang kuat akan mendorong mereka untuk mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menghindari perilaku yang merugikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2019) yang menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk meningkatkan disiplin diri dalam hal ketepatan waktu, pemenuhan tugas, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Penelitian oleh (Setiyadi & Febrianto, 2020); (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berbanding lurus dengan disiplin kerja yang baik, karena karyawan

yang termotivasi cenderung lebih fokus dan konsisten dalam memenuhi target organisasi.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, X2 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,650$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, yang berarti lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta kondisi fisik yang nyaman, akan membuat karyawan merasa betah dan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Afandi, 2018) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Kondisi kerja yang kondusif membuat karyawan lebih termotivasi untuk datang tepat waktu, menjaga kualitas kerja, dan mematuhi aturan perusahaan. Hasil penelitian oleh (Muzdalifa & Jaenab, 2022) dan (Putra & Aprianti, 2020) juga mendukung hal ini, di mana lingkungan kerja yang positif berperan dalam menciptakan suasana yang memotivasi karyawan untuk bekerja secara efisien dan patuh terhadap kebijakan perusahaan.

4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,414$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Fathoni, 2015) yang menyatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Dengan begitu dapat dikatakan kedisiplinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Apabila seluruh karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka karyawan sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Safitri, 2017); (Nasution & Lestari, 2022); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Arda, 2017); (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), dan (Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

4.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, $X1$ terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,447$ dan $P-Values 0,000$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (disiplin kerja) menjadi mediator antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan. Motivasi tinggi, baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik), cenderung membuat karyawan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mematuhi aturan, jadwal, serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi perantara yang mengarahkan energi motivasi karyawan menjadi perilaku yang produktif dan teratur, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2019).

Penelitian oleh (Yani, Rismawan, & Andika, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat berhubungan dengan disiplin kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih berkomitmen untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, sementara disiplin kerja menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, X_2 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,360$ dan $P-Values 0,000$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (disiplin kerja) menjadi mediator antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti kebersihan, kenyamanan, hubungan baik antar rekan kerja, dan fasilitas yang memadai, berperan besar dalam meningkatkan disiplin kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja, mereka akan lebih mudah mematuhi aturan dan menjalankan tugas mereka dengan lebih konsisten.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Afandi, 2018) yang menyatakan disiplin kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, secara langsung akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh (Romadhan & Widjayanti, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan disiplin karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih disiplin dan termotivasi untuk memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari 76 responden, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen dapat melakukan review target secara berkala untuk menyesuaikan strategi dengan kondisi operasional dan memastikan target lebih realistis dan dapat dicapai. Menetapkan Key Performance Indicators (KPI) yang lebih terukur dan relevan dengan tugas masing-masing karyawan.
2. Menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan performa terbaik agar lebih termotivasi. Memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan menyampaikan ide-ide inovatif.
3. Memastikan adanya fasilitas pendukung kesejahteraan, seperti area kerja yang nyaman, layanan kesehatan, serta program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Menanamkan budaya kerja yang positif dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan.
4. Menggunakan sistem absensi berbasis teknologi untuk mengontrol kedisiplinan, terutama terkait keterlambatan kerja. Memberikan bimbingan secara langsung kepada karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, agar mereka dapat memperbaiki kinerja dan tanggung jawabnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor

motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, variabel disiplin kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardana, K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe.). Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding Uii-Icabe*, 1(1), 263–276.
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprk Kota Subulussalam. *Jesya : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1364–1380.
- Astuti, R. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Di Pasar Modern. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 35–42.

- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Safitri, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 3(9), 68–78.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 22(1), 17–34.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli*.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 2(2), 1–9.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Enviroment And Work Discipline On Employee Perfomance. *International Conference On Global Education Vii "Humanising Technology For Ir 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (2nd Ed.). California: Sage Publications.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvyia, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Husein, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sintesa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora* (Pp. 841–856).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation Of Incentive And Career Development Of Performance With Motivation As An Intervening Variable. *Proceedings Of Aics-Social Sciences* (Pp. 441–446).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Muzdalifa, M., & Jaenab, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Bni (Persero) Cabang Bima. *Economy Deposit Journal (E-Dj)*, 4(1), 248–255.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Conference: Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (Knema) 2018*, 1–15.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality Of Small And Medium Enterprises Performance Using The Structural Equation Model-Part Least Square (Sem-Pls). *Journal Of Physics: Conference Series*, 1–7.
- Nasution, M. I., & Lestari, W. (2022). How Culture Discipline, Work Supervision And Communication On Employee Performance. *Morfai Journal*, 1(2), 335–342.
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Cv. Jejek.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi Dan Etos Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)* (Pp. 665–670).
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Ardin Putra, Kartini Aprianti*, 8(1), 19–27.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Romadhan, A. N., & Widjayanti, R. E. (2024). Efek Mediasi Disiplin Kerja Pada

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit Kalimantan Tengah. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 4(1), 42–52.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 124–133.

Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 3(2), 1–20.

Sastrohadiwiryo, B. S., Syuhada, A. H., & Listianingsih, D. M. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.

Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.

Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29.

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1.). Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2.). Jakarta: Erlangga.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tika, P. (2019). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (3rd Ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. (Wibowo, Ed.) (5th Ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian: Contoh Aplikasi Untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan Dan Militer* (Ed, 1.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yani, N. K. A. S., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. *Values*, 4(2), 431–447.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education Vii* (Pp. 1575–1583).

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Hadi Riansyah (2005160395) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden..... (Di isi oleh peneliti)

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana
- Lama Bekerja : <1 Tahun 2-3Tahun 4-5 Tahun > 5 Tahun
- Status : Menikah Belum Menikah

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dengan memperhatikan ketelitian dan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya memastikan setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki kualitas tinggi agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang ditargetkan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja					
4	Saya selalu bekerja dengan efisien agar dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang telah ditentukan					
	Keandalan					
5	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga rekan kerja dan atasan dapat mengandalkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan saya dalam pekerjaan selalu berdasarkan profesionalisme dan kepentingan perusahaan					
	Sikap					
7	Saya selalu bersikap positif dan profesional dalam bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis					
8	Saya menghormati rekan kerja serta atasan dan selalu menjunjung tinggi kerja sama tim dalam mencapai tujuan perusahaan					

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Orientasi Masa Depan						
1	Saya selalu memiliki visi yang jelas untuk masa depan saya di perusahaan dan berusaha mencapainya dengan penuh komitmen					
2	Saya terus berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik					
Orientasi Tugas/Sasaran						
3	Saya berusaha memastikan bahwa setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu berorientasi pada hasil yang dapat dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan					
4	Saya selalu memprioritaskan tugas yang penting dan mendesak untuk mencapai sasaran kerja dengan efektif dan efisien					
Usaha Untuk Maju						
5	Saya tidak pernah berhenti belajar dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kinerja saya					
6	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan agar dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan					
Ketekunan						
7	Saya selalu tekun dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi setiap tantangan yang ada di pekerjaan					
8	Saya selalu sabar dan konsisten dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal					
Pemanfaatan Waktu						
9	Saya berusaha memaksimalkan waktu kerja dengan menghindari pemborosan waktu agar hasil kerja dapat lebih efisien dan efektif					
10	Saya selalu mengelola waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
1	Suasana kerja di perusahaan selalu mendukung kolaborasi yang baik dan memberikan energi positif bagi seluruh karyawan					
2	Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis membuat saya merasa betah dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
3	Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama tim					
4	Di perusahaan ini, saya merasa nyaman bekerja bersama rekan kerja yang saling mendukung dan memberikan masukan yang membangun					
	Tersedianya Fasilitas kerja					
5	Fasilitas kerja yang tersedia sangat mendukung saya untuk menjalankan tugas dengan efisien dan efektif					
6	Fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas di perusahaan ini membuat saya merasa lebih nyaman dan dapat bekerja dengan maksimal					
	Penerangan					
7	Penerangan yang terang di lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas saya dalam bekerja					
8	Sistem pencahayaan yang baik di tempat kerja membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan dan aman					
	Sirkulasi Udara					
9	Sirkulasi udara yang baik di area kerja membuat saya merasa segar dan nyaman sepanjang hari kerja					
10	Dengan adanya ventilasi yang memadai, kualitas udara di tempat kerja sangat mendukung kesehatan dan kenyamanan saya					
	Kebisingan					
11	Suasana kerja yang tenang dengan kebisingan yang minimal mendukung saya untuk tetap fokus dan produktif					
12	Kebisingan yang terkendali di perusahaan ini memungkinkan saya untuk bekerja tanpa gangguan					
	Bau Tidak Sedap					
13	Lingkungan kerja yang bebas dari bau tidak sedap membuat saya merasa lebih nyaman dan bisa fokus bekerja					
14	Tidak adanya bau yang mengganggu di lingkungan kerja membuat saya dapat bekerja dengan lebih baik dan nyaman					
	Keamanan					
15	Keamanan di tempat kerja sangat terjaga, memberikan rasa aman dan nyaman bagi saya dalam menjalankan tugas					
16	Keamanan di perusahaan ini memberikan rasa percaya diri bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal dan tanpa rasa cemas					

Disiplin Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Tingkat Kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja karena saya menyadari pentingnya kedisiplinan dalam bekerja					
2	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya, sehingga saya selalu hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan					
Ketaatan Pada Atasan						
3	Saya selalu menghormati dan mengikuti arahan atasan dengan penuh tanggung jawab untuk memastikan pekerjaan berjalan lancar					
4	Dengan mengikuti petunjuk atasan, saya dapat bekerja dengan lebih terarah dan efektif dalam setiap tugas yang diberikan.					
Kesadaran Bekerja						
5	Kesadaran akan tanggung jawab dalam pekerjaan membuat saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya					
6	Saya selalu sadar akan pentingnya pekerjaan saya dan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan					
Tanggung Jawab						
7	Saya selalu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi					
8	Saya merasa memiliki peran penting dalam tim, sehingga saya selalu berusaha bekerja dengan baik dan bertanggung jawab					

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Kinerja Karyawan (Y)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
5	5	5	4	3	3	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
3	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	3	5
4	4	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5

3	4	4	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	3
3	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	3	5
5	5	5	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	5	5	5

Motivasi Kerja (X1)

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10
4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5

5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4
4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5

Disiplin Kerja (Z)

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8
5	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	3

4	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	3	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	3	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	3	5
4	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	3	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	3

5	5	5	5	5	3	4	5
4	4	5	5	3	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	3
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	3
4	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5

Distribusi Jawaban Responden

MOTIVASI KERJA										
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10

N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Setuju	26	34.2	34.2	42.1
	Sangat setuju	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	22	28.9	28.9	34.2
	Sangat setuju	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	20	26.3	26.3	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	18	23.7	23.7	27.6
	Sangat setuju	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	28	36.8	36.8	42.1

	Sangat setuju	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	21	27.6	27.6	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	32	42.1	42.1	46.1
	Sangat setuju	41	53.9	53.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	24	31.6	31.6	32.9
	Sangat setuju	51	67.1	67.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	18	23.7	23.7	27.6
	Sangat setuju	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	26	34.2	34.2	36.8

	Sangat setuju	48	63.2	63.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	28	36.8	36.8	40.8
	Sangat setuju	45	59.2	59.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	25	32.9	32.9	34.2
	Sangat setuju	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	30	39.5	39.5	42.1
	Sangat setuju	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	30	39.5	39.5	42.1
	Sangat setuju	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6

	Setuju	28	36.8	36.8	39.5
	Sangat setuju	46	60.5	60.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	31	40.8	40.8	46.1
	Sangat setuju	41	53.9	53.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	30	39.5	39.5	43.4
	Sangat setuju	43	56.6	56.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	35	46.1	46.1	47.4
	Sangat setuju	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	27	35.5	35.5	39.5
	Sangat setuju	46	60.5	60.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	22	28.9	28.9	32.9
	Sangat setuju	51	67.1	67.1	100.0

	Total	76	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	26	34.2	34.2	36.8
	Sangat setuju	48	63.2	63.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	29	38.2	38.2	42.1
	Sangat setuju	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	28	36.8	36.8	40.8
	Sangat setuju	45	59.2	59.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	25	32.9	32.9	38.2
	Sangat setuju	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	24	31.6	31.6	36.8
	Sangat setuju	48	63.2	63.2	100.0

	Total	76	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	31.6	31.6	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA									
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	36.8	36.8	36.8
	Sangat setuju	48	63.2	63.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	28	36.8	36.8	39.5
	Sangat setuju	46	60.5	60.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	30	39.5	39.5	44.7
	Sangat setuju	42	55.3	55.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	22	28.9	28.9	34.2

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	24	31.6	31.6	36.8
	Sangat setuju	48	63.2	63.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	27	35.5	35.5	39.5
	Sangat setuju	46	60.5	60.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	29	38.2	38.2	39.5
	Sangat setuju	46	60.5	60.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Setuju	26	34.2	34.2	42.1
	Sangat setuju	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	22	28.9	28.9	34.2
	Sangat setuju	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	20	26.3	26.3	31.6

	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	18	23.7	23.7	27.6
	Sangat setuju	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	28	36.8	36.8	42.1
	Sangat setuju	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	15.8	15.8	15.8
	Diploma	5	6.6	6.6	22.4
	Sarjana	59	77.6	77.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

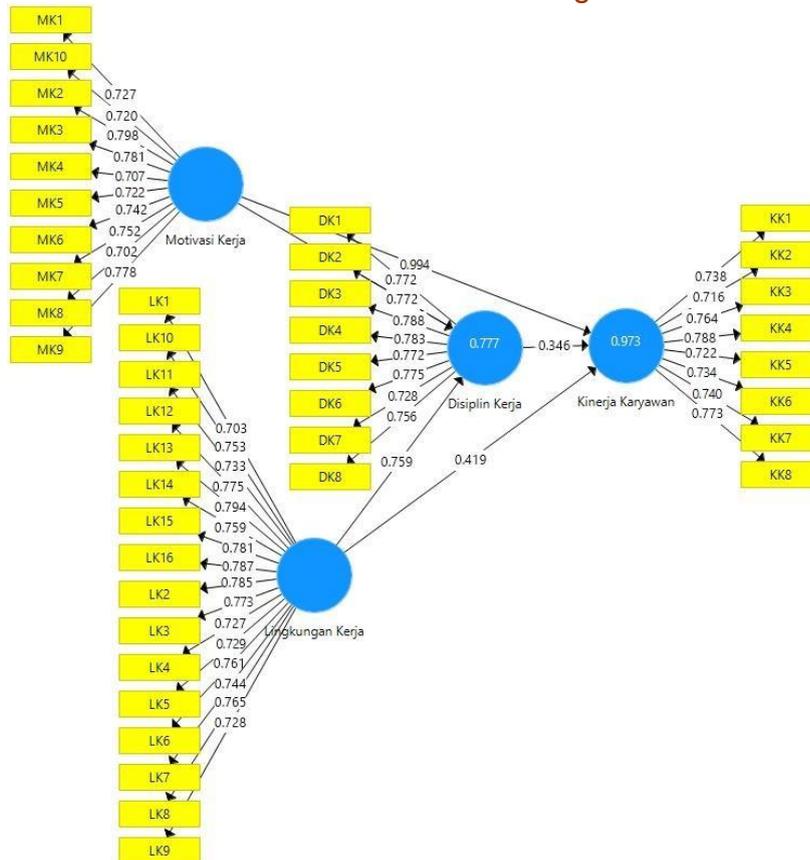
Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	5	6.6	6.6	6.6
	2-3 Tahun	17	22.4	22.4	28.9
	4-5 Tahun	20	26.3	26.3	55.3

	> 5 Tahun	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	65	85.5	85.5	85.5
	Belum Menikah	11	14.5	14.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
DK1	0,772			
DK2	0,772			
DK3	0,788			
DK4	0,783			
DK5	0,772			

DK6	0,775			
DK7	0,728			
DK8	0,756			
KK1		0,738		
KK2		0,716		
KK3		0,764		
KK4		0,788		
KK5		0,722		
KK6		0,734		
KK7		0,740		
KK8		0,773		
LK1			0,703	
LK10			0,753	
LK11			0,733	
LK12			0,775	
LK13			0,794	
LK14			0,759	
LK15			0,781	
LK16			0,787	
LK2			0,785	
LK3			0,773	
LK4			0,727	
LK5			0,729	
LK6			0,761	
LK7			0,744	
LK8			0,765	
LK9			0,728	
MK1				0,727
MK10				0,720
MK2				0,798
MK3				0,781
MK4				0,707
MK5				0,722
MK6				0,742
MK7				0,752
MK8				0,702
MK9				0,778

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,518
Kinerja Karyawan	0,535
Lingkungan Kerja	0,566
Motivasi Kerja	0,516

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,717
Kinerja Karyawan	0,792
Lingkungan Kerja	0,813
Motivasi Kerja	0,728

Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,759
Kinerja Karyawan	0,777
Lingkungan Kerja	0,831
Motivasi Kerja	0,734

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0,777	0,771
Kinerja Karyawan	0,973	0,972

F Square

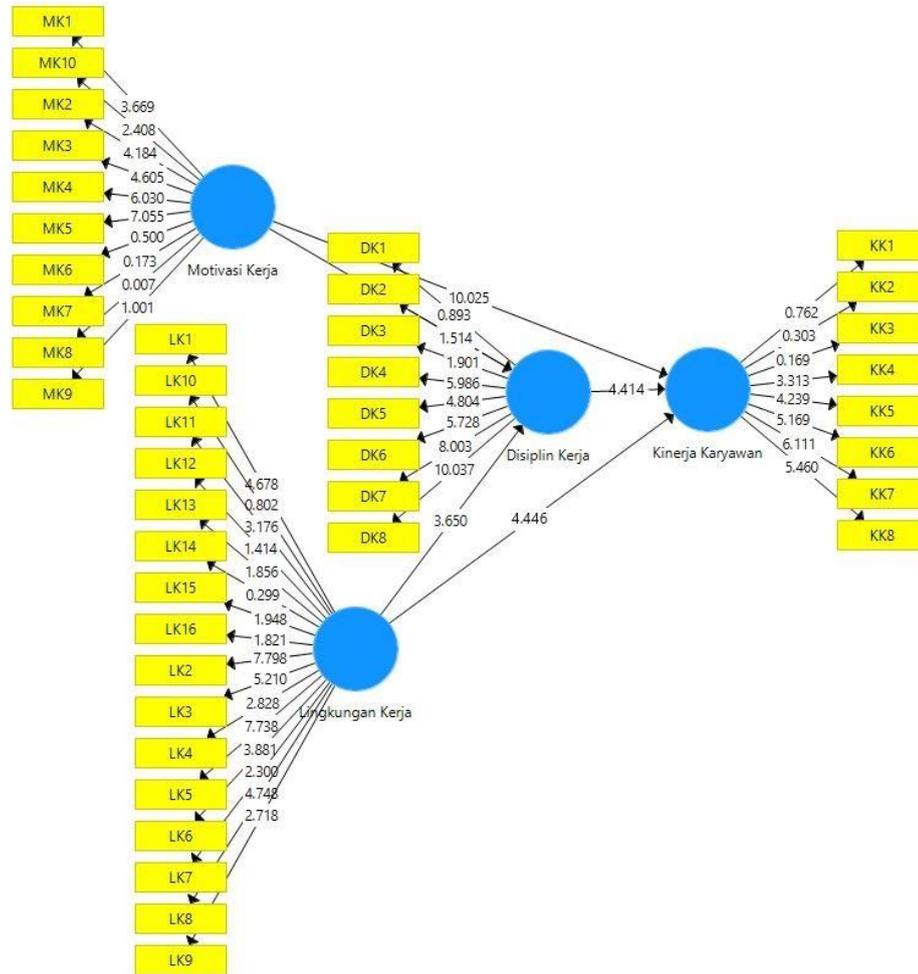
	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja		0,244
Kinerja Karyawan		
Lingkungan Kerja	0,478	0,299
Motivasi Kerja	1,665	11,563

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,346	0,356	0,110	3,414	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,359	0,378	0,098	3,650	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,419	0,391	0,082	4,446	0,000
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,670	0,634	0,084	7,993	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,994	0,961	0,099	10,025	0,000

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,416	0,419	0,046	4,360	0,000
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,431	0,436	0,068	4,447	0,000

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,346	0,356	0,110	3,414	0,000
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,359	0,378	0,098	3,650	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,403	0,472	0,098	4,051	0,000
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,670	0,634	0,084	7,993	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	1,025	0,996	0,054	19,146	0,000



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3814/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/29/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 29/10/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hadi Riansyah
NPM : 2005160395
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1 : setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat prestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Judul 2: Latar belakang strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam era Revolusi Industri 4.0 sangat penting untuk dipahami. Era ini ditandai oleh perubahan cepat dalam teknologi, seperti kecerdasan buatan, Internet of Things, dan otomatisasi, yang memengaruhi cara perusahaan beroperasi.

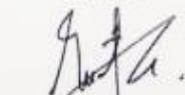
Judul 3: pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas kehidupan individu. Dalam konteks perubahan industri dan peran pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari, analisis ini akan membantu perusahaan memahami bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengoptimalkan kinerja mereka.

Rencana Judul : 1. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Revolusi Industri 4.0.
3. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di Industri Manufaktur.

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Japermex

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Hadi Riansyah)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

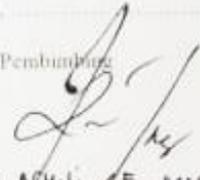
Nomor Agenda: 3814/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/29/10/2023

Nama Mahasiswa : Hadi Riansyah
NPM : 2005160395
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 29/10/2023
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Rini Astuti, SE.,MM  11/11/2023

Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervensi pada PTPNIV Regional II Medan

Disahkan oleh
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., MSL)

Medan, _____
Dosen Pembimbing

(Rini Astuti, SE.,MM)

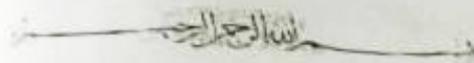
Keterangan:
*) Dosen ahli Program/Program Studi
**) (Dosen ahli Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan lalu dan otomatis terbitan ke-2 via portal Sistem Perencanaan Kerja Skripsi



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, H
..... 20.. M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : H A D I R I A N S Y A H

NPM : 2 0 0 5 1 6 0 3 9 5

Tempat, Tgl. Lahir : S I R E G A R M A T O G U
O G D O S E M B E R 2 0 0 1

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J I A R H A K I M G G P E N D I
D I K A N N O 3 S A

Tempat Penelitian : P E R K E B U N A N N U S A N T A R A
I V R E G I O N A L I

Alamat Penelitian : J L L E T J E N S U P R A P T O
N O 2 M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam
Pemohon



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/AN-PT/Akred/PT/02/2015
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631083
http://web.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id @umsuamedan #umsuamedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2539 / TGS / HJ3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 11 November 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :
Nama : Hadi Riansyah
N P M : 2005160395
Semester : X (Eks)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 03 Oktober 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 30 Rabiul Awwal 1446 H
03 Oktober 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si, CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : HADI RIANSYAH
NPM : 2005160395
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Pembagian sistematika penulisan untuk skripsi yg sesuai dengan masalah yg diteliti Batasan masalah skripsi	25/10-24	di
BAB 2	ditinjau dari penulisan judul yg berkaitan dg judul penulisan tambahan sub bab - tambahan referensi	10/10-24	di
BAB 3	Definisi operasional suatu dg makna sbg makna limit dg fenomena	22/10-24	di
Daftar Pustaka	ditambah referensi tercantum pd daftar pustaka	5/11-24	di
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Seminar proposal	11/11-24	di

Medan, November 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 04 Desember 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Hadi Riansyah
N .P.M. : 2005160395
Tempat / Tgl.Lahir : Siregar matogu 06 Desember 2001
Alamat Rumah : Jl. ArHakim Gg pendidikan No 30A pasar merah timur, medan area
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Meda.

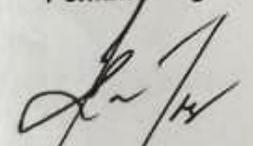
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Memperlekas latar belakang masalah & menetapkan tujuan penelitian
Bab II	Memperlekas tujuan & manfaat penelitian
Bab III	menambah tabel referensi operasional item penyusunan & wawancara baik PLS
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 04 Desember 2024

TIM SEMINAR

Pembimbing


Rini Astuti S.E.M.M

Pembanding


Saprinal Manurung, SE., MA.

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 04 Desember 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Hadi Riansyah
N.P.M. : 2005160395
Tempat / Tgl.Lahir : Siregar matogu 06 Desember 2001
Alamat Rumah : Jl. ArHakim Gg pendidikan No 30A pasar merah timur, medan area
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Meda

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Rini Astuti S.E.M.M*

Medan, Rabu, 04 Desember 2024

TIM SEMINAR

Pembimbing

Rini Astuti S.E.M.M

Pembanding

Saprihal Manurung, SE., MA.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Hadi Riansyah
NPM : 2005160395
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/ skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, November 2024
Pembuat Pernyataan



HADI RIANSYAH

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Py/PT/18/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Bauri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[fumsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 337 /IL3-AU/UMSU-05/T/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 07 Sya'ban 1446 H
06 Februari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional II Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

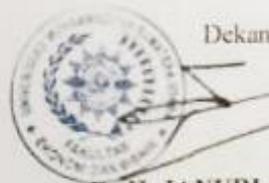
Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Hadi Riansyah**
N P M : **2005160395**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





Nomor : 2SDM / X / 116 / II / 2024
Lamp. :
Hal : **Izin Penelitian**

Medan, 11 Oktober 2024

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 2539/II.03-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 03 Oktober 2024 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini:

NAMA	NPM	PRODI
Hadi Riansyah	2005160395	Manajemen

Diizinkan untuk melaksanakan Penelitian/Riset di lingkungan kerja PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

Unit Kerja : Region Office
Bagian/Bidang : SDM & Sistem Manajemen

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

- Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
- Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
- Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
- Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Dernikian disampaikan, atas perhatian dan kejasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia

Pt. Kepala Bagian



Gudang Siregar

Kasubag Personalia & Manajemen Kinerja SDM

Tembusan :
- Arsip

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8
Jl. H.R Rasuna Said Kav X2 No.1
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional II - Medan
Jl. Letjend Suprpto No 2 Medan
Telp : +62 61 4154666
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id



Nomor : 2SDM / X / 013 / II / 2025
Lamp. :
Hal : Selesai Riset

Medan, 17 Maret 2025

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 337/IL03-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 06 Februari 2025 perihal Menyelesaikan Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini:

NAMA	NPM	PRODI
Hadi Riansyah	2005160395	Manajemen

Telah selesai melaksanakan Penelitian/Riset di lingkungan kerja PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

Unit Kerja : Region Office
Bagian/Bidang : SDM & Sistem Manajemen

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

1. Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
2. Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
3. Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
4. Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Dernikian disampaikan, atas perhatian dan kejasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia

Pt Kepala Bagian



Godang Siregar

Kasubag Personalia & Manajemen Kinerja SDM

Tembusan :
- Arsip

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. X2 No.1
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional II - Medan
Jl. Letjend Suprpto No 2 Medan
Telp : +62 61 4154666
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Hadi Riansyah
NPM : 2005160395
Tempat /Tgl Lahir : Siregarmatogu, 06 Desember 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Siregarmatogu
Anak Ke : 1 dari 4 bersaudara
Email : riansiregar0612@gmail.com
No Hp/ WA : 0812-6004-0232

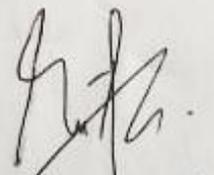
Nama Orang Tua

Ayah : Muhammad Ashadi
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Masriani
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Dusun Siregarmatogu
No. Telepon : 0812-6033-6113

Pendidikan Formal

1. SD Negeri Palsabolos Tamat Tahun 2014
2. Pesantren Modern Unggulan Darul Mursyid Tamat Tahun 2017
3. MAN 2 Model Padang Sidempuan Tamat Tahun 2020
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020 s/d Sekarang

Medan, Februari 2025


Hadi Riansyah