

**PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA PT.HERFINTA
FARM AND *PLANTATION* MEDAN**

TUGAS AKHIR

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : DINI SAFITRI
NPM : 2105160151
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



MSU
Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (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 sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

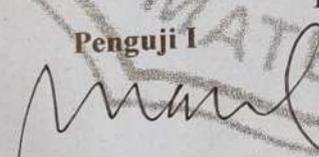
Nama : DINI SAFITRI
NPM : 2105160151
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

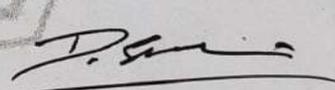
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

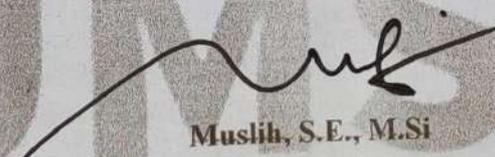
Penguji I

Penguji II


Hazmanan Khair, Psb., Ph.D


Dody Salden Chandra, S.E., M.M

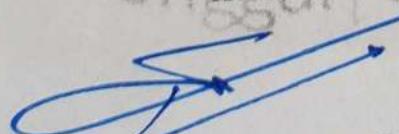
Pembimbing


Muslih, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, C.M.A


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

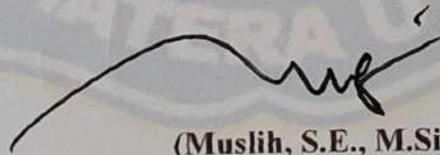
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DINI SAFITRI
N.P.M : 2105160151
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PADA PT.HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Muslih, S.E., M.Si)

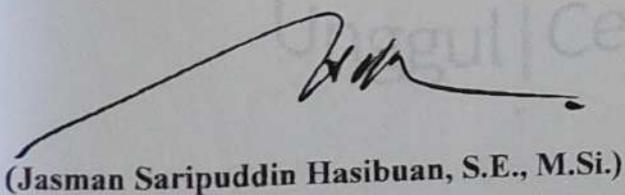
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)



(2025) Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

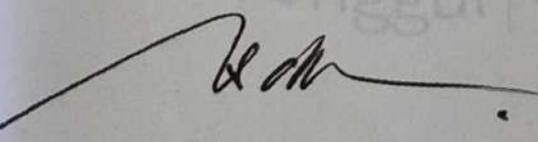
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Dini Safitri
NPM : 2105160151
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan

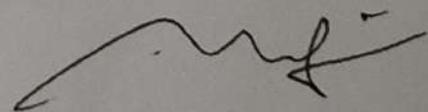
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latar belakang ditambahkan	17/3.25	A
Bab 2	ambil sitasi dosen & kerangka berpikir	17/3.25	A
Bab 3	literasinya & diperjelas lagi	17/3.25	A
Bab 4	sejarah perusahaan dihapuskan, nilai-nilai struktur	14/4.25	A
Bab 5	jangan habiskan di jel. ke kesimpulan	17/4.25	A
Daftar Pustaka	pakai web mandalay	15/4.25	A
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ali muslih kily	17/4.25	A

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Muslih, S.E., M.Si.)

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dini Safitri
NPM : 2105160151
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, lingkungan kerja dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm and Plantation 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



Dini Safitri

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJAKARYAWAN PADA PT.HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

DINI SAFITRI

Program Studi Manajemen

Dinisahftri2@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS). Sampel penelitian ini berjumlah 77 responden yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien 0.446 dan nilai p-value 0.000 (< 0.05). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien 0.343 dan nilai p-value 0.009. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien 0.262 dan nilai p-value 0.005. Nilai R-Square sebesar 0.749 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 74.9%, sedangkan nilai Q-Square sebesar 0.624 menunjukkan relevansi prediksi yang baik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan *punishment* memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat pengawasan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menerapkan *punishment* yang adil dan sesuai guna meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan, Lingkungan Kerja, *Punishment*, Disiplin Kerja

ABSTRAK

DINI SAFITRI

Management Study Program

Dinisahftri2@gmail.com

This study aims to analyze the influence of supervision, work environment, and *punishment* on employee work discipline at PT. Herfinta Farm and Plantation Medan. The research employs a quantitative approach using the Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) technique. The sample consists of 77 respondents, comprising all employees of PT. Herfinta Farm and Plantation Medan. The results show that supervision has a positive and significant effect on work discipline with a coefficient of 0.446 and a p-value of 0.000 (< 0.05). The work environment also positively and significantly affects work discipline, with a coefficient of 0.343 and a p-value of 0.009. *Punishment* has a positive and significant effect on work discipline, with a coefficient of 0.262 and a p-value of 0.005. The R-Square value of 0.749 indicates that the three independent variables explain 74.9% of work discipline, while the Q-Square value of 0.624 indicates good predictive relevance. Based on the research findings, it can be concluded that supervision, work environment, and *punishment* play essential roles in improving employee discipline. Therefore, the company is advised to strengthen supervision, create a conducive work environment, and implement fair and appropriate *punishment* to enhance employee discipline.

Keywords : *Supervision, Work Environment, Punishment, Work Discipline*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan”** tepat pada waktunya.

Meskipun penulis telah berusaha menyusun tugas akhir penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan didalamnya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan tugas akhir ini.

Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik moril maupun materi, sehingga tugas akhir penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Khususnya ucapan terimakasih ditunjukkan kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda H.Sukimin dan Ibunda Waginah yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun tugas akhir.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M., CMA Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatra 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, SE, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E, M.M. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan masukan dalam proses perkuliahan.
8. Bapak Muslih SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing pada penulisan Tugas akhir yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya tugas akhir ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada bapak dan ibu staf yang ada di Pt.Herfinta Farm And Plantation Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
11. Teman-teman saya yaitu Hadrah Habibah dan teman –teman seperjuangan lainnya yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun tugas akhir ini.
12. Terakhir, Terimakasih untuk Dini Safitri, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini dengan sendirinya. Dan mampu mengendalikan

diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang sangat dibanggakan untuk diri saya sendiri.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian tugas akhir ini dan berharap usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca dan juga pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, April 2025
Penulis

DINI SAFITRI
NPM.2105160151

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	iii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Indentifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Disiplin Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja	12
2.1.2 2.1.2 Pengawasan	13
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Pengawasan.....	14
2.1.2.3 Manfaat Pengawasan.....	15
2.1.2.4 Indikator Pengawasan	15
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	17
2.1.3.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.4 <i>Punishment</i>	20
2.1.4.1 Pengertian <i>Punishment</i>	20
2.1.4.2 Faktor-Faktor <i>Punishment</i>	20
2.1.4.3 Tujuan Pemberian <i>Punishment</i>	22
2.1.4.4 Indikator <i>Punishment</i>	23
2.2 Kerangka Konseptual	24
2.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	24
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhdap Disiplin Kerja Karyawan.....	24
2.2.3 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap	

Disiplin Kerja Karyawan	25
2.2.4 Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	26
2.3 Hipotesis.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Pendekatan Penelitian	28
3.2 Definisi Operasional.....	28
3.3 Tempat & Waktu Penelitian.....	30
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
BAB 4 HASIL PENELITIAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	37
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
4.2 Analisis Data	45
4.2.1 Analisis Parsial Least Square	45
4.2.2.1 Evaluasi Outer Model (<i>Measurement Model</i>): Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	47
4.2.2.2 Uji Signifikansi Pengaruh (<i>Bootstrapping</i>) (Uji Hipotesis) (Inner Model).....	51
4.3 Pembahasan.....	52
4.3.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan.	52
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan.....	53
4.3.3 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan	55
4.3.4 Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan <i>Punishment</i> terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan	55
BAB 5 PENUTUP.....	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran.....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rata-rata Keterlambatan Karyawan PT.Herfinta Farm And <i>Plantation</i> Medan Tahun 2024.....	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi	29
Tabel 3.3 Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And Plantation.....	30
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Variabel Pengawasan (X1).....	38
Tabel 4.4 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	39
Tabel 4.5 Variabel <i>Punishment</i> (X3)	41
Tabel 4.6 Variabel Disiplin Kerja (Y).....	43
Tabel 4.7 Pengujian Validitas Berdasarkan Outer Loading.....	47
Tabel 4.8 Pengujian Validitas Berdasarkan Average Variance Extracted.....	48
Tabel 4.9 Pengujian Validitas Diskriminan:Fornell&Larcker	49
Tabel 4.10 Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT	50
Tabel 4.11 Uji Path Coefficient&Signifikansi Pengaruh.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja	23
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	24
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja	23
Gambar 2.4 Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja.....	25
Gambar 4.1 Pengujian Validitas Berdasarkan Outer Loading	45

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, dan motivasi untuk mendukung pencapaian tujuan. Meskipun perusahaan memiliki teknologi, informasi, modal, dan bahan baku yang memadai, tanpa peran sumber daya manusia, pencapaian tujuan akan sulit terwujud. (Arianty et al., 2016)

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu menjalankan tugas baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin membantu karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku. Karyawan dengan disiplin yang baik cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, tanpa disiplin yang efektif, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. (Ruwaeda et al., 2021).

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat dilihat apabila karyawan datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi saat bekerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (Nasution & Pasaribu, 2020);

Pengawasan adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen organisasi, yang melibatkan proses mengawasi dan mengevaluasi kegiatan.

Pengawasan yang baik diperlukan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan para pekerja. Tanpa pengawasan yang efektif, hasil yang diperoleh cenderung kurang memuaskan bagi semua pihak.(Mutakallim, 2016);

Pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sangatlah penting, karena dengan pengawasan dapat diketahui apakah disiplin kerja pegawai pada suatu instansi dapat terlaksana secara efektif. Rohmial (2019, hal. 132);

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja yang ideal terbentuk melalui perhatian pada aspek lingkungan fisik maupun non- fisik, yang menjadi harapan para karyawan.(Putra & Aprianti, 2020);

Menurut Handoko (2014); lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi kondisi yang berhubungan dengan intraksi kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

Helmi (1996); yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang adalah lingkungan disekitarnya

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya, mereka cenderung betah, disiplin, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, seperti datang tepat waktu dan memenuhi tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, tingkat disiplin akan menurun, mereka cenderung bermalas-malasan, bahkan berpotensi mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih sesuai (Putra dan Aprianti, 2020);

Punishment dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap perilaku yang melanggar aturan. *Punishment* yang konsisten seperti pemberian hukuman atas pelanggaran dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar aturan dan menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dengan demikian, keberadaan sistem *punishment* yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan budaya disiplin kerja.

Menurut (Kusmayati, 2018) Sanksi memiliki peran penting dalam mendukung kedisiplinan karyawan. Dengan penerapan sanksi yang tegas dan adil, karyawan cenderung enggan melakukan kesalahan, apalagi mengulanginya.

Menurut Ngalim Purwanto (2006), hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (dalam konteks ini pihak manajemen dan atasan) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Punishment* dapat diuraikan menjadi dua macam dimensi, yaitu: (1) *Punishment* Preventif bermaksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukan sebelum terjadi pelanggaran. Indikatornya meliputi usaha karyawan untuk meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dan hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan. (2) *Punishment* Represif dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Indikatornya meliputi hukuman diberikan dengan adanya penjelasan dan hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Perusahaan PT. Herfinta Farm And *Plantation* Medan adalah perusahaan yang berdiri di bidang perkebunan dan peternakan (Agrobisnis). Perusahaan tersebut adalah milik seorang mantan Bupati Labuhan Batu dan juga pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Dr.H. Djalaludin Pane, SH.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh penulis terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu dimana disiplin kerja saat ini masih dikatakan rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.1 Data Rata-rata Keterlambatan Karyawan PT.Herfinta
Farm And Plantation Medan Tahun 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata Datang Terlambat	Persentase Terlambat Masuk (%)	Rata-rata Terlambat Kembali Dari Istirahat	Persentase Terlambat Istirahat(%)
Januari	77	27	35 %	22	28 %
Februari	77	25	32 %	20	26 %
Maret	77	28	36 %	21	27 %
April	77	30	39 %	23	30 %
Mei	77	26	34 %	22	28 %
Juni	77	24	31 %	20	26 %
Juli	77	29	38 %	21	27 %
Agustus	77	28	36 %	22	28 %
September	77	27	35 %	21	27 %
Oktober	77	26	34 %	20	26 %
November	77	25	32 %	19	25 %
Desember	77	24	31 %	18	23 %

Sumber : PT. Herfinta Farm And *Plantation* Medan

Terlihat dari data yang tersaji dalam Tabel 1.1, terdapat bahwa rata-rata jumlah karyawan yang datang terlambat setiap bulan berada dalam kisaran 24 hingga 30 orang, atau sekitar 31% sampai 39% dari total keseluruhan 77 karyawan. Angka tertinggi keterlambatan tercatat pada bulan April dengan persentase mencapai 39%, di mana karyawan masuk melebihi batas waktu yang telah ditentukan, yaitu pukul 08.00 WIB. Tidak hanya itu, tingkat keterlambatan karyawan yang kembali dari waktu istirahat pun cukup mencolok, yakni berkisar antara 23% hingga 30% per bulan, padahal waktu istirahat yang telah ditentukan adalah pukul 12.00–13.00 WIB.

Situasi ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan waktu kerja di PT. Herfinta Farm And Plantation Medan masih tergolong rendah dan belum memenuhi ekspektasi perusahaan. Banyaknya karyawan yang terlambat, baik saat memulai kerja maupun setelah istirahat, menekankan pentingnya peningkatan sistem pengawasan serta penegakan aturan perusahaan yang lebih konsisten guna menumbuhkan budaya kerja yang disiplin di lingkungan perusahaan.

Masalah yang terjadi di perusahaan Mulai dari atasan yang jarang memperhatikan para karyawannya, dan kondisi lingkungan didalam PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan, dimana kondisi ruangan yang cukup kecil, dan jarak antara para karyawan dengan karyawan lainnya di dalam satu ruangan yang sangat dekat membuat karyawan sulit untuk melakukan aktifitas pekerjaan karena keterbatasan ruangan. Ventilasi udara yang kurang maksimal dapat mengakibatkan kurangnya sirkulasi oksigen berkurang. Ruang yang kecil dapat menghambat aktivitas yang dilakukan karyawan serta tata letak meja yang cukup berdekatan akan membuat mereka mudah mengobrol dengan rekan kerjanya dan cenderung menghabiskan waktu. Dan juga terdapat beberapa dari karyawan yang kurang mengikutin aturan perusahaan yang sudah dibuat, seperti peraturan jam kerja yang ada di perusahaan, seperti terdapat dari beberapa dari karyawan yang datang terlambat ketika jam masuk kerja padahal jam masuk kerja sudah ditetapkan di jam 08.00 Wib tetapi ada yang datang di jam 08.30 Wib. Dan juga waktu jam istirahat juga sudah ditetapkan dari jam 12.00 – 13.00 Wib tetapi masih banyak juga dari beberapa karyawan yang masuknya telat, dikarenakan PT.Herfinta Farm

And Plantation ini berdekatan dengan mall sun plaza dan mall dellipark medan sehingga dari beberapa karyawan yang jam istirahatnya diluar perusahaan.

Selain itu tidak adanya tindakan tegas dari perusahaan terhadap karyawan yang sering terlambat atau tidak tepat waktu juga menjadi masalah besar. Karyawan yang tidak diberikan hukuman ketika melanggar aturan waktu kerja cenderung merasa bahwa perilaku mereka dapat diterima dan tidak akan berdampak pada posisi mereka dalam perusahaan.

Untuk itu PT.Herfinta Farm And Plantation Medan dalam disiplin kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan sanksi hukum haruslah diperhatikan, karna ini merupakan yang sangat penting menyangkut dalam kemajuan para karyawan dalam hal disiplin kerja dan demi kemajuan perusahaan tersebut. Jika pengawasan , lingkungan kerja dan sanksi hukum dapat terpenuhi maka karyawan akan meningkatkan disiplin kerja dan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh PT.Herfinta Farm And Plantation medan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas sekali lagi penulis berusaha membuktikan benarkan pengawasan, lingkungan kerja dan *punishment* di pengaruhi oleh disiplin kerja dan apakah benar faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal ini yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Pada latar belakang masalah yang telah penulis sudah menjelaskan berbagai fenomena yang terjadi pada PT.Herfinta Farm And *Plantation*. Maka dari itu penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagaiberikut:

1. Kurangnya Pengawasan dari atasan atau pihak manajemen terhadap karyawan PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.
2. Suasana ditempat kerja yang kurang baik bagi pekerja yang mengakibatkan menurunnya disiplin kerja karyawan PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.
3. Tidak adanya hukuman yang diberikan kepada para karyawan yang melanggar aturan perusahaan PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.
4. Disiplin kerja PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, amka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu pengawasan, lingkungan kerja dan sanksi hukum. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian pada pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan?
4. Bagaimana pengaruh Pengawasan, Lingkungan kerja dan *Punishment* terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini sebagaiberikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dalam penelitian adalah:

1. Bagi penulis, untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh penulis selama perkuliahan dengan praktek di lapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.
2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.
3. Bagi peneliti berikutnya ,dapat menjadi refrensi bagi peneliti lain dimana yang akan datang yang bermaksud mengkajihal yang sama dalam penelitian ini.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua aturan yang ditetapkan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja menjadi sarana bagi pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawan agar mereka mau menyesuaikan perilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan. Dalam sebuah organisasi, penerapan disiplin kerja harus dijaga dengan baik. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam meraih targetnya. (Prof. Dr. Lijian Poltal Sinambela, 2016)

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Permasalahan terkait kedisiplinan kerja menjadi aspek penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan manusia, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas pekerjaan serta hasil yang dicapai. Menurut Bambang Prawiro (1986), disiplin dapat diartikan sebagai "aturan yang diterapkan secara tegas dan konsisten." (Farida, 2016)

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019 hal.194); faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

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

Selain itu menurut Afandi (2018) bahwa disiplin kerja bisa dipengaruhi sejumlah faktor mencakup:

1. Kepemimpinan
2. Kompensasi
3. Penghargaan
4. Motivasi
5. Kemampuan
6. Keadilan
7. Pengawasan
8. Lingkungan Kerja
9. Loyalitas
10. Budaya Organisasi
11. Sanksi Hukum

2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Adapun Menurut Ilahi (2017), disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Disiplin Diri Sendiri (*Self-Imposed Discipline*)

Disiplin ini muncul dari kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula tingkat disiplin karyawan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka disiplin kerja juga cenderung menurun. Dengan kata lain, tingkat disiplin karyawan sangat dipengaruhi oleh siklus kepuasan kerja yang mereka rasakan.

2. Disiplin Karena Perintah (*Command Discipline*)

Disiplin ini timbul karena adanya aturan, kebijakan, atau sanksi yang diterapkan organisasi. Karyawan mematuhi peraturan bukan karena kesadaran pribadi, melainkan untuk menghindari sanksi atau teguran, seperti yang diberikan oleh pihak HR. Dengan demikian, disiplin ini lebih bersifat paksaan dan tidak didasari niat pribadi.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Pranita Sari & Khotimah, (2021); Disiplin kerja merupakan alat penting bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka dapat mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, antara lain:

1. Ketepatan waktu dalam masuk kerja, pulang, dan istirahat sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, termasuk cara berpakaian dan berperilaku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku di dalam pekerjaanditunjukkan dengancara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.
4. Kepatuhan terhadap peraturan yang mengatur tindakan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusaha.

Sedangkan menurut Maskur. H, (2024)Indikator dari disiplin kerja meliputi:

1. Kedisiplinan Waktu: Karyawan datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Kepatuhan terhadap Aturan Perusahaan: Karyawan mengikuti seluruh kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas: Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan proses untuk menentukan apa yang telah dikerjakan, mengevaluasi hasilnya, dan melakukan koreksi jika diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana awal. Dengan demikian, tujuan utama dari pengawasan adalah memastikan bahwa apa yang direncanakan dapat diwujudkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengawasan pada tahap awal bertujuan memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan instruksi atau aturan yang telah ditetapkan.(Suwadi et al., 2021)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen organisasi, yang melibatkan proses pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan

yang dilakukan. Pengawasan memiliki peran vital karena tanpa pengelolaan yang baik, hasil yang dicapai cenderung tidak optimal, baik untuk organisasi maupun pekerjanya. Dalam praktiknya, terdapat beberapa jenis pengawasan yang dapat diterapkan, seperti pengendalian awal, pengendalian saat proses berlangsung, dan pengendalian melalui umpan balik. Selain itu, pengawasan juga memerlukan tahapan tertentu untuk memastikan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. (Sastriadi et al., 2022)

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Handoko & Jufrizen (2016); adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan menjadi penting bagaimana karena beberapa alasan. Pertama, saat mendelegasikan wewenang, tanggung jawab manajer tetap ada, sehingga pengawasan diperlukan untuk memastikan bawahan menjalankan tugas dengan baik.
2. Perubahan lingkungan organisasi
 pengawasan membantu manajer mendeteksi perubahan lingkungan organisasi, seperti inovasi produk dan persaingan, agar organisasi dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang.
3. Peningkatan kompleksitas organisasi
 semakin kompleks dan besar organisasi, terutama yang bersifat desentralisasi, semakin dibutuhkan pengawasan yang formal dan efektif.
4. Kesalahan-kesalahan
 karena bawahan tidak selalu bebas dari kesalahan, pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi dan memperbaiki kesalahan tersebut.

Selain itu Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Mulyadi (2017) dalam (Rizal & Radiman, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan / penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

2.1.2.3 Manfaat Pengawasan

Adapun manfaat pengawasan menurut Sayuti (2013, hal. 123); adalah sebagai berikut:

1. Memaksimalkan keuntungan organisasi
2. Meningkatkan produktivitas karyawan melalui kesadaran akan kualitas dan kuantitas output.
3. Menyediakan indikator objektif untuk mengukur produktivitas dan aktivitas organisasi.
4. Mengidentifikasi penyebab ketidaksesuaian antara rencana dan hasil aktual, sekaligus memfasilitasi perbaikan.
5. Memastikan pencapaian pekerjaan sesuai target atau batas waktu yang ditetapkan.

2.1.2.4 Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2018), sebagai berikut :

1. Penetapan standar
2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan

4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
5. Perbaikan atas penyimpangan

Selain itu indikator pengawasan menurut Kartono & Jufrizen (2016); yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan melibatkan beberapa langkah penting. Pertama, menentukan frekuensi pengawasan, baik secara kontinu maupun berdasarkan interval tertentu, seperti mingguan, bulanan, atau harian.
2. Memberikan penilaian terhadap hasil kerja bawahan untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik atau tidak.
3. Melakukan tindakan korektif, baik secara internal dengan mengevaluasi metode pengawasan atau standar yang diterapkan, maupun secara eksternal dengan memberikan sanksi kepada bawahan jika diperlukan.

Sementara itu indikator pengawasan menurut Fitrianingrum (2015) dalam (Aprianti & Kuswandi, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung: adalah yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawasan dengan cara mendatangi dan melakukan pemeriksaan ditempat (on the spot) terhadap objek yang diawasi
2. Pengawasan tidak langsung: adalah pengawasan yang teknisnya dilakukan secara tidak langsung oleh pimpinan terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawannya.
3. Pengawasan eksternal: adalah suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh suatu unit pengawasan yang sama sekali berasal dari luar lingkungan organisasi seperti BPK, KPK, LSM dan lain-lain.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah elemen penting dalam perencanaan pekerjaan yang mendukung efektivitas dan produktivitas organisasi. Karyawan berinteraksi dengan berbagai aspek lingkungan kerja saat menjalankan tugas. Lingkungan yang nyaman membantu karyawan memenuhi tugas yang diberikan atasan sekaligus meningkatkan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.(Sutrisno, 2016);

Lingkungan kerja adalah bagian penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mencakup segala kondisi di tempat kerja yang memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan komunitas dengan keberagaman dan situasi yang dinamis, yang dapat berdampak pada disiplin kerja karyawan (Sutrisno, 2016);

Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.(enny mahmudah, 2019)

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suharyanto, Nugraha, & Permana, (2014)faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi :

1. suhu udara
2. kelembaban

3. sirkulasi udara
4. pencahayaan
5. suara bising
6. fasilitas kerja
7. bau-bauan
8. dan warna.

Sedangkan menurut Enny (2019). Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu: mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.
2. Faktor kepemimpinan: mencakup kemampuan manajer dalam memberikan motivasi, arahan, semangat, serta dukungan kepada karyawan.
3. Faktor tim: mencakup dukungan dan semangat yang diberikan oleh anggota tim, rasa saling percaya, kekompakan, serta hubungan erat di antara anggota tim.
4. Faktor sistem: mencakup sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur yang disediakan, proses organisasi, serta budaya kerja yang ada dalam organisasi.
5. Faktor situasional: mencakup tekanan maupun perubahan yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011); dalam aspek-aspek yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. Penerangan/Cahaya: Pencahayaan yang cukup, tidak terlalu terang atau gelap, membantu karyawan bekerja dengan lebih teliti dan mengurangi kesalahan.

2. Pertukaran udara: Suhu udara yang nyaman meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi kesalahan dalam bekerja.
3. Kebisingan: Lingkungan kerja yang bebas dari suara bising mendukung konsentrasi karyawan.
4. Kebersihan: Lingkungan yang bersih dan bebas dari bau menciptakan kenyamanan dan mendukung konsentrasi.
5. Keamanan kerja: Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa tenang dan meningkatkan produktivitas.
6. Warna: Pewarnaan yang harmonis, didukung fasilitas yang memadai, memberikan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan motivasi kerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), Indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Kerjasama: Interaksi dan kerja sama antarpegawai dalam berbagai kondisi lingkungan kerja.
2. Ketersediaan sarana kerja: Kantor perlu menyediakan fasilitas yang nyaman dan terawat untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Suasana kerja: Hubungan antara pegawai dengan rekan kerja maupun atasan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Jalil (2019) dalam Jumani et al., (2024) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas karyawan

2.1.4 Punishment

2.1.4.1 Pengertian *Punishment*

Menurut Meyrina (2017), *punishment* diartikan sebagai ancaman hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan dengan tujuan menciptakan efek jera, sehingga pelanggaran serupa tidak terulang kembali.

Sementara itu, Astuti et al (2019), menjelaskan bahwa *punishment* merupakan konsekuensi negatif yang diberikan kepada pelanggar secara tepat dan bijaksana, dengan berpedoman pada prinsip-prinsip pemberian hukuman.

Secara keseluruhan, *punishment* dapat dipahami sebagai ancaman sekaligus bentuk konsekuensi negatif yang diberikan kepada individu yang melanggar aturan, sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman, dengan tujuan utama memberikan efek jera.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Punishment*

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *punishment* menurut Mangkunegara (2017) beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian *punishment*, yaitu :

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan.
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi

Sedangkan menurut Ganyang (2018). Faktor- faktor yang mempengaruhi *punishment* adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Sanksi Mengacu pada Tujuan Perusahaan

Beragam jenis sanksi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan. Hal utama yang harus diperhatikan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang

melanggar disiplin kerja adalah memastikan bahwa tindakan tersebut bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, bukan didasari oleh emosi dari atasan atau pihak tertentu.

2. Pemberian Sanksi Secara Bertahap

Pelanggaran disiplin kerja tertentu dapat ditangani melalui teguran lisan dari atasan langsung, terutama untuk pelanggaran yang sifatnya ringan. Apabila teguran lisan tidak diindahkan, maka dapat diberikan surat peringatan secara bertahap, yaitu surat peringatan pertama, kedua, hingga ketiga. Surat peringatan bertujuan agar karyawan menyadari kesalahannya dan tidak mengulangnya. Jika surat peringatan tetap tidak dihiraukan, perusahaan dapat meningkatkan sanksi berupa penangguhan kenaikan gaji berkala, mutasi, skorsing, hingga keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK).

3. Keputusan Sanksi yang Cepat

Atasan perlu segera mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan karyawan. Keputusan yang lambat dapat mengurangi efektivitas sanksi, membuatnya kurang dihormati, dan tidak memberikan dorongan yang cukup bagi karyawan untuk menghindari pelanggaran di masa depan.

4. Keputusan Sanksi yang Adil

Sanksi yang diberikan harus seimbang dengan pelanggaran yang dilakukan, tanpa membedakan karyawan satu dengan yang lain. Pelanggaran yang sama harus mendapatkan sanksi yang sama pula. Ketidakadilan atau diskriminasi hanya akan menimbulkan kecemburuan di antara karyawan dan dapat merusak upaya penegakan disiplin kerja secara keseluruhan.

2.1.4.3 Tujuan Pemberian *Punishment*

Adapun tujuan pemberian *punishment* menurut Ganyang (2018) adalah sebagai berikut:

a. Mempermudah Pencapaian Tujuan Perusahaan

Sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja menjadi salah satu cara untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Adanya aturan sanksi dapat mendorong karyawan agar tetap menjaga kedisiplinan. Dengan tingkat disiplin yang tinggi dari seluruh karyawan, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi lebih mudah.

b. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan cenderung meningkat ketika mereka memahami adanya konsekuensi dari pelanggaran disiplin kerja. Dengan bekerja sesuai prosedur dan standar yang berlaku di perusahaan, efisiensi serta hasil kerja karyawan dapat lebih optimal.

c. Menegakkan Peraturan Disiplin Kerja di Perusahaan

Setiap peraturan umumnya dilengkapi dengan penghargaan dan hukuman. Adanya sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja membuat karyawan lebih mematuhi aturan yang berlaku. Hal ini mendorong mereka untuk menghindari pelanggaran agar tetap sesuai dengan peraturan perusahaan.

d. Memberikan Efek Jera

Karyawan yang menerima sanksi akibat pelanggaran disiplin biasanya menjadikannya sebagai pelajaran. Mereka cenderung tidak mengulangi kesalahan yang sama di masa depan. Tujuan utama dari sanksi ini bukanlah

menghukum, melainkan mendorong perbaikan dalam pelaksanaan kerja dan meningkatkan disiplin untuk ke depannya.

e. Menjadi Contoh Bagi Karyawan Lain

Ketika seorang karyawan menerima sanksi karena melanggar aturan, rekan kerjanya cenderung memahami bahwa mereka juga akan mendapatkan sanksi serupa jika melakukan pelanggaran yang sama. Hal ini mendorong karyawan lain untuk lebih berhati-hati dan menghindari pelanggaran disiplin kerja agar terhindar dari konsekuensi yang merugikan.

2.1.4.4 Indikator *Punishment*

Indikator *Punishment* Menurut Suparmi & Septiawan (2019), Terdapat 5 indikator yang mempengaruhi *Punishment* yaitu :

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Penurunan gaji
4. Tertundanya kenaikan pangkat
5. PHK karyawan

Selain itu menurut Supriyadi (2021) indikator dari *punishment* adalah sebagai berikut:

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang
3. Hukuman berat

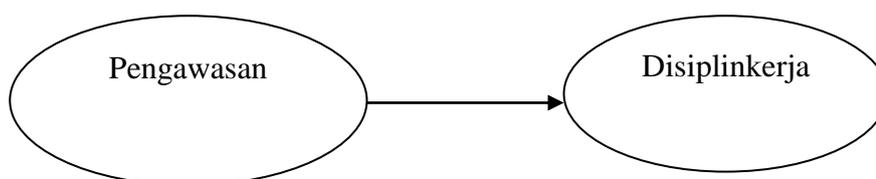
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka konseptual adalah elemen penting dalam penelitian yang mengubah konsep teoretis menjadi definisi operasional, sehingga dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut (Suwardi,1992); menyatakan bahwa pengawasan yang efektif memerlukan kepemimpinan yang kuat, seperti membangun moral, meningkatkan kerja sama, menanamkan disiplin, dan memahami sifat manusia, karena pemimpin berperan besar dalam menegakkan disiplin bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aprianti & Kuswadi, 2021); (Berit, 2018); (Kamal,2015); (Sandyawati, 2021); (Alni, 2016); (Dzikra, 2021); (Rizal & Radiman, 2019); (Nuryadi, Kurniawan & Damayanti, 2023); (Petrus Loo, 2020); (Iskandar, 2018); (Hazmanan Khair, 2022) yang menyatakan adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.



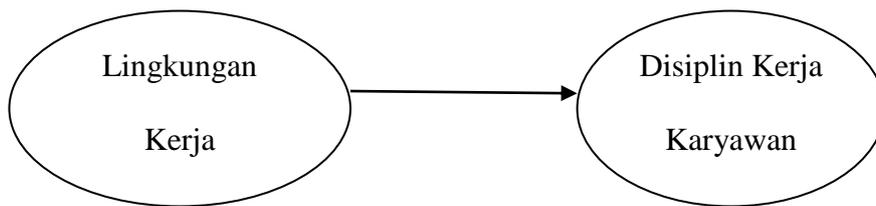
Gambar 2.1
Paradigma penelitian pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Sedangkan menurut (Setyawan Vania, 2023); Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

Memperhatikan lingkungan kerja dengan baik dapat membawa pengaruh baik terhadap kelangsungan kerja para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pranata, 2022); (Dewi, 2019); (Ardiansyah *et.al*, 2021); (Hasrudi Tanjung, 2022), yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

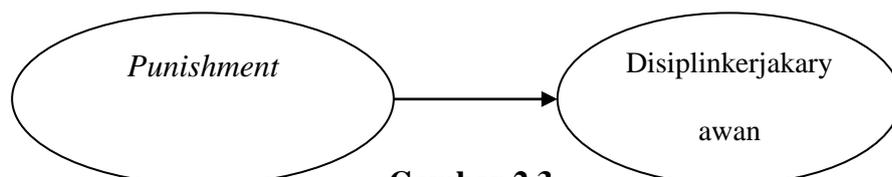


Gambar 2.2
Paradigma penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

2.2.3 Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Meyrina (2017), *punishment* diartikan sebagai ancaman hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan dengan tujuan menciptakan efek jera, sehingga pelanggaran serupa tidak terulang kembali.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mutia & Lamidi, 2024); (Arrasyid, Hermanto & Wahyulina, 2022); (Watimah, 2017); (Supriyanto & Mu'in, 2024); (Alam & Rahmat, 2020); (Dani Iskandar, 2022), yang menyatakan adanya pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan.

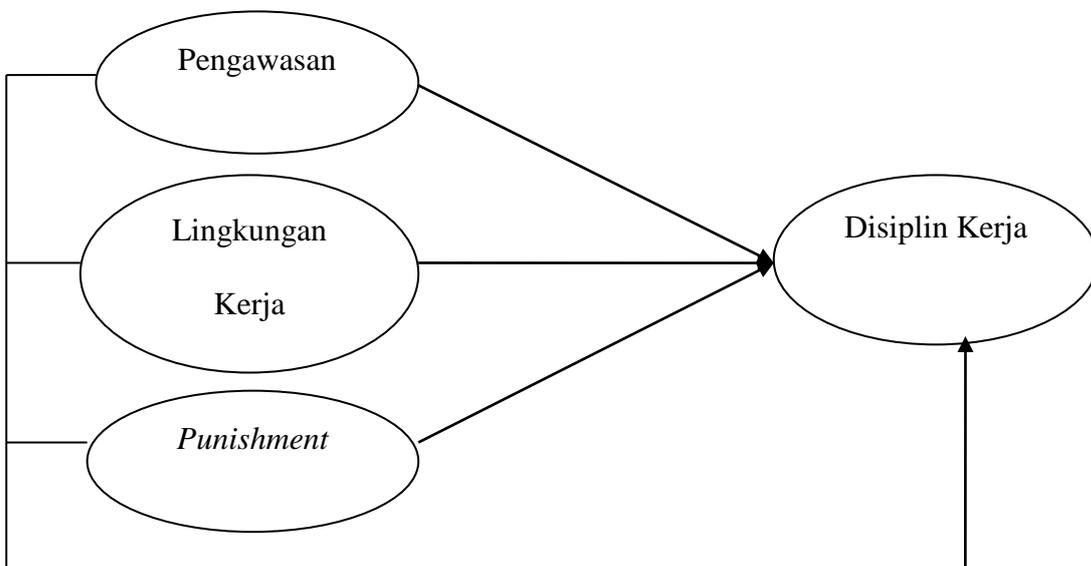


Gambar 2.3
Paradigma penelitian pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan

2.2.4 Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan, lingkungan kerja dan sanksi hukum. Pengawasan, lingkungan kerja dan sanksi yang efektif dalam perusahaan dapat memberikan dampak positif dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Supriyanto & Mu'in, 2024); (Amaniati, 2010); (Mujib & Indratono, 2016), (Radiman, 2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan, yang dijelaskan oleh kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar 2.4
Paradigma penelitian pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang perlu diuji secara empiris. Hipotesis yang diajukan didasarkan pada batasan dan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Herfinta Farm & *Plantation* Medan
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan
3. *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan
4. Pengawasan, lingkungan kerja dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif menurut (Juliandi et al., 2015, hal. 86) adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Putra, Landra & Puspitawati, 2022, hal.131). definisi operasional variabel adalah penjelasan yang diberikan pada suatu variabel untuk memberikan makna atau menjelaskannya secara spesifik. Dimana dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Pengawasan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan *Punishment* (X3) dan variabel terikat penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur
1.	Pengawasan (X1)	Pengawasan merupakan proses untuk menentukan apa yang telah dikerjakan, mengevaluasi hasilnya, dan melakukan koreksi jika diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana awal.	1. Pengawasan langsung 2. Pengawasan tidak langsung 3. Pengawasan eksternal	(Suwandi, 2021) Fitrianingrum (2015)
2.	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah elemen penting dalam perencanaan pekerjaan yang mendukung efektivitas dan produktivitas organisasi.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersediannya fasilitas karyawan	Tasikmalaya, (2023) Jalil (2019)
3.	<i>Punishment</i> (X3)	<i>Punishment</i> diartikan sebagai ancaman hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan dengan tujuan menciptakan efek jera, sehingga pelanggaran serupa tidak terulang kembali.	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat	Meyrina (2017), Supriyadi (2021)
4.	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua aturan yang ditetapkan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.	1. Kedisiplinan waktu. 2. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan. 3. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	(Prof. Dr. Lijian Poltal Sinambela, 2016) Maskur (2024)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian dilakukan yaitu di PT. Herfinta Farm And Plantation Medan di Jl. Kapten Maulana Lubis No.9.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2024

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Tugas akhir

No	Jenis Kegiatan	November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 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	Pra Riset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penulisan Tugas akhir																								
4	Bimbingan Tugas akhir																								
5	Seminar Tugas akhir																								
6	Pegumpulan data																								
7	Penyusunan Skripsi																								
8	Bimbingan Skripsi																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sulistiyowati(2017); Populasi adalah semua elemen dalam penelitian yang memiliki karakteristik tertentu, mencakup objek maupun subjek.

Secara umum, populasi mencakup seluruh anggota kelompok yang menjadi target kesimpulan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT.Herfinta Farm And Plantation Medan yang berjumlah 77 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017,hal. 215); sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan karena didalam praktek lapangan terdapat beberapa kendala yang tidak memungkinkan bagi peneliti untuk dapat meneliti seluruh populasi tersebut.

Teknik penentuan jumlah sampel yang dipake sebagai responden pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018, hal.85); sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan PT.Herfinta Farm And Plantation Medan yang berjumlah 77 orang.

Tabel 3.3
Sampel dan Populasi Karyawan

No.	Devisi	Jumlah Sampel
1	Direktur	2
2	Staff	37
3	Tata Usaha	20
4	Umum	3
5	Lain-lain	15
Sub Total		77

Sumber: PT.Herfinta Farm And Plantation Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat memperoleh data yang akurat dan lengkap didalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan kondisi instansi, seperti sejarah instansi, struktur organisasi, serta data jumlah karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Informasi tersebut digunakan untuk mendukung dan menyempurnakan penelitian dengan cara mempelajari data yang telah dikumpulkan.

3.5.2. Angket (*Questioner*)

Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data dengan menyajikan sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian.(Prawiyogi et al., 2021).

Tabel 3.4 Skala Likert

Skala	Skor	Rentang Skala
Sangat Setuju (SS)	5	4,20-5,00
Setuju (S)	4	3,40-4,19
CukupSetuju (CS)	3	2,60,3,39
Tidak Setuju (TS)	2	1,80-2,59
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,00-1,79

Sumber: Sugiyono (2019 hal. 147);

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. (Rosita et al., 2021)

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur yang digunakan. Hal ini bertujuan memastikan bahwa alat tersebut dapat diandalkan dan memberikan hasil yang stabil meskipun pengukuran dilakukan berulang kali. Sebuah alat ukur dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang sama dalam setiap pengulangan pengukuran. (Ghozali, 2018, hal. 45) dalam (Slamet & Wahyuningsih, 2022)

3.6 Teknik Analisi Data

Pada pengujian penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan dapat menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur diterapkan ketika secara teori diyakini bahwa masalah yang dihadapi berkaitan dengan hubungan sebab-akibat. Analisis ini merupakan pengembangan dari regresi linear berganda dan digunakan untuk memperkirakan hubungan kausal antar variabel berdasarkan model yang telah dirumuskan sebelumnya sesuai dengan teori (Ghozali, 2016).

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan aspek utama dalam analisis data, karena berfungsi untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis *direct effect* digunakan untuk menguji pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen.(Juliandi, 2018, hal. 122);Beberapa kriteria dalam pengukuran *direct effect* meliputi:

3.6.2.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* berfungsi untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Juliandi, 2018, hal. 85); terdapat beberapa kriteria dalam pengukuran *direct effect*, yaitu:

- 1) Koefisien jalur: Jika koefisien jalur bernilai positif, maka pengaruh antar variabel bersifat searah, artinya peningkatan pada variabel independen akan diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien jalur bernilai negatif, maka pengaruh antar variabel berlawanan arah, sehingga peningkatan pada variabel independen akan menyebabkan penurunan pada variabel dependen.
- 2) Nilai probabilitas atau P-value: Jika P-value $< 0,05$, maka pengaruh tersebut dinyatakan signifikan. Namun, jika P-value $> 0,05$, maka pengaruh tersebut dianggap tidak signifikan.

3.6.2.2. *Inderect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirect effect digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh

variabel intervening. (Juliandi, 2018, hal. 88);

Berdasarkan Juliandi et al. (2014), kriteria dalam penilaian indirect effect adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai P-value $< 0,05$, maka pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediator memediasi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga pengaruh tersebut bersifat tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-value $> 0,05$, maka pengaruhnya tidak signifikan. Ini berarti variabel mediator tidak memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga pengaruhnya bersifat langsung.

3.6.3. Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang telah dirumuskan. Setiap hipotesis dianalisis menggunakan software SmartPLS 2.0 untuk mengevaluasi hubungan antar variabel. Menurut Purwohandoko (2009) terdapat beberapa tahapan dalam analisis PLS, yaitu: (1) Merancang model struktural (inner model); (2) Merancang model pengukuran (outer model); (3) Membuat diagram jalur; (4) Mengonversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan; (5) Melakukan estimasi koefisien jalur, loading, dan weight; (6) Mengevaluasi goodness of fit; (7) Melakukan pengujian hipotesis melalui resampling bootstrapping.

3.6.3.1. Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Menurut (Jufrizen, 2021, hal. 44) Analisis model pengukuran (inner models) menggunakan 6 pengujian antara lain: (1) *R-Square*, (2) *F-Square*, (3) *Mediation Effects*, (4) *Dirrect effect*, (5) *Indirect effect*, (6) *Total effect*.

3.6.3.2. Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Menurut Juliandi (2018: 73-77) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian antara lain : (1) validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) validitas diskriminan (discriminant validity)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke 77 responden yang merupakan pegawai dari PT.Herfinta Farm and Plantation Medan Sumatera Utara. Karakteristik responden ini digunakan untuk mengurai deskripsi identitas responden sesuai sampel yang telah ditetapkan. Memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian merupakan salah satu tujuan dari karakteristik responden. Karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden meliputi Jenis Kelamin dan Usia. Untuk lebih memperjelas karakteristik responden, maka dapat dilihat tabel data responden sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai dari PT.Herfinta Farm and Plantation Medan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jeniskelamin	Jumlahresponden	Presentase
Laki-laki	63 orang	75%
Perempuan	14orang	25%
Jumlah	77 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden berjenis laki – laki lebih mayoritas dibandingkan dengan responden perempuan dengan jumlah 63 orang (75%). Sedangkan dengan responden perempuan yang berjumlah 14 orang (25%). Dengan hal ini menyatakan bahwa dalam penelitian ini lebih banyak responden laki-laki dengan selisih yang cukup signifikan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Presentase
20-30 tahun	13 orang	11% %
30–40 tahun	35 orang	52%
40- 50 tahun	29 orang	28%
Jumlah	77 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwasannya responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 13 orang (11%), berusia 30–40 tahun berjumlah 35 orang (52%), berusia 40–50 tahun berjumlah 29 orang (28%), Dari hal ini dapat disimpulkan yang menjadi responden dari penelitian ini mayoritas adalah orang dengan usia 30-40 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Variabel Pengawasan (X1)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel Pengawasan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Variabel Pengawasan (X1)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	11	18,0	60	72,1	6	9,9	0	0	0	0	77	100%
2.	10	16,3	58	68,9	9	14,8	0	0	0	0	77	100%
3.	3	4,9	63	77,0	6	9,9	4	6,6	1	1,6	77	100%
4.	5	8,2	52	59,0	15	24,6	3	4,9	2	3,3	77	100%
5.	12	19,7	57	67,2	8	13,1	0	0	0	0	77	100%
6.	8	13,1	63	77,0	6	9,9	0	0	0	0	77	100%
7.	4	6,6	51	57,3	16	26,2	4	6,6	2	3,3	77	100%
8.	4	6,6	56	65,5	14	22,9	2	3,3	1	1,6	77	100%
9.	7	11,5	63	77,0	7	11,5	0	0	0	0	77	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 60 orang atau 72,1%, menyatakan setuju bahwa atasan sering mengawasi pekerjaan secara langsung.
2. Sebagian besar responden yaitu 58 orang atau 68,9%, menyatakan setuju bahwa saya merasa nyaman ketika atasan mengawasi pekerjaan saya secara langsung.
3. Sebagian besar responden yaitu 63 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa saya merasa lebih disiplin saat atasan mengawasi pekerjaan saya secara langsung.
4. Sebagian besar responden yaitu 52 orang atau 59,0%, menyatakan setuju bahwa pengawasan melalui laporan kerja atau CCTV membantu meningkatkan disiplin kerja saya.

5. Sebagian besar responden yaitu 57 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa saya lebih nyaman dengan pengawasan tidak langsung dibandingkan dengan pengawasan langsung.
6. Sebagian besar responden yaitu 63 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa perusahaan memiliki sistem pemantauan yang efektif dalam mengawasi pekerjaan para karyawan.
7. Sebagian besar responden yaitu 51 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa pengawasan dari pihak eksternal membantu saya meningkatkan kualitas kerja di perusahaan.
8. Sebagian besar responden yaitu 56 orang atau 65,5%, menyatakan setuju bahwa saya merasa lebih disiplin ketika ada pengawasan dari pihak luar.
9. Sebagian besar responden yaitu 63 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa pengawasan dari pihak luar diperlukan untuk memastikan perusahaan berjalan dengan baik.

4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	7	11,5	59	70,5	11	18,0	0	0	0	0	77	100%
2.	6	9,8	59	70,5	12	19,7	0	0	0	0	77	100%
3.	11	18,0	60	72,2	5	8,2	1	1,6	0	0	77	100%
4.	11	18,0	53	60,7	13	21,3	0	0	0	0	77	100%
5.	5	8,2	61	73,8	11	18,0	0	0	0	0	77	100%
6.	5	8,2	64	78,7	8	13,1	0	0	0	0	77	100%

7.	6	9,9	57	67,2	12	19,6	2	3,3	0	0	77	100%
8.	6	9,9	61	73,7	9	14,8	1	1,6	0	0	77	100%
9.	14	22,9	58	68,9	4	6,6	1	1,6	0	0	77	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.4, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 59 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja diperusahaan ini sangat aman dan kondusif.
2. Sebagian besar responden yaitu 59 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa saya jarang merasa stres atau tertekan karena suasana kerja di perusahaan.
3. Sebagian besar responden yaitu 60 orang atau 72,2%, menyatakan setuju bahwa saya merasa betah bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang sangat menyenangkan.
4. Sebagian besar responden yaitu 53 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.
5. Sebagian besar responden yaitu 61 orang atau 73,8%, menyatakan setuju bahwa saya merasa nyaman bisa berkomunikasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
6. Sebagian besar responden yaitu 64 orang atau 78,7%, menyatakan setuju bahwa tidak ada konflik yang mengganggu hubungan saya dengan karyawan lainnya.
7. Sebagian besar responden yaitu 57 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai

dengan kebutuhan para karyawan.

8. Sebagian besar responden yaitu 61 orang atau 73,7%, menyatakan setuju bahwa perusahaan selalu melakukan perawatan dan perbaikan fasilitas karyawan jika diperlukan.
9. Sebagian besar responden yaitu 58 orang atau 68,9%, menyatakan setuju bahwa saya merasa sangat puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan saya.

4.1.2.3 Variabel *Punishment* (X3)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel *Punishment* sebagai berikut:

Tabel 4.5 Variabel *Punishment* (X3)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	11	18,0	60	72,1	6	9,9	0	0	0	0	77	100%
2.	10	16,3	58	68,9	9	14,8	0	0	0	0	77	100%
3.	3	4,9	63	77,0	6	9,9	4	6,6	1	1,6	77	100%
4.	5	8,2	52	59,0	15	24,6	3	4,9	2	3,3	77	100%
5.	12	19,7	57	67,2	8	13,1	0	0	0	0	77	100%
6.	8	13,1	63	77,0	6	9,9	0	0	0	0	77	100%
7.	4	6,6	51	57,3	16	26,2	4	6,6	2	3,3	77	100%
8.	4	6,6	56	65,5	14	22,9	2	3,3	1	1,6	77	100%
9.	7	11,5	63	77,0	7	11,5	0	0	0	0	77	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.5, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 60 orang atau 72,1%, menyatakan setuju bahwa saya merasa hukuman ringan cukup untuk memberikan peringatan

kepada setiap karyawan yang melanggar aturan.

2. Sebagian besar responden yaitu 58 orang atau 68,9%, menyatakan setuju bahwa hukuman ringan seperti teguran lisan efektif untuk memperbaiki kesalahan karyawan.
3. Sebagian besar responden yaitu 63 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa hukuman ringan sudah cukup untuk mendisiplinkan karyawan tanpa membuat mereka tertekan.
4. Sebagian besar responden yaitu 52 orang atau 59,0%, menyatakan setuju bahwa hukuman sedang seperti teguran tertulis atau pemotongan insentif diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Sebagian besar responden yaitu 57 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa hukuman sedang harus diterapkan secara adil tanpa adanya pilih kasih.
6. Sebagian besar responden yaitu 63 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa saya merasa hukuman sedang dapat membuat para karyawan lebih disiplin dalam bekerja.
7. Sebagian besar responden yaitu 51 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa saya setuju jika karyawan yang melakukan pelanggaran berat mendapatkan hukuman yang tegas.
8. Sebagian besar responden yaitu 56 orang atau 65,5%, menyatakan setuju bahwa hukuman berat harus diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.
9. Sebagian besar responden yaitu 63 orang atau 77,0%, menyatakan setuju

bahwa saya merasa bahwa dengan adanya hukuman berat dapat menjadi pelajaran bagi karyawan lain agar lebih disiplin.

4.1.2.4 Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6 Variabel Disiplin Kerja (Y)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	24,6	49	54,0	13	21,4	0	0	0	0	77	100%
2.	9	14,8	54	62,3	14	22,9	0	0	0	0	77	100%
3.	4	6,6	59	70,5	14	22,9	0	0	0	0	77	100%
4.	3	4,9	49	54,1	24	39,4	1	1,6	0	0	77	100%
5.	8	13,1	53	60,7	15	24,6	1	1,6	0	0	77	100%
6.	9	14,7	53	60,7	15	24,6	0	0	0	0	77	100%
7.	6	9,9	51	57,3	20	32,8	0	0	0	0	77	100%
8.	10	16,4	62	75,4	5	8,2	0	0	0	0	77	100%
9.	15	24,6	43	44,3	19	31,1	0	0	0	0	77	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.6, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Sebagian besar responden yaitu 49 orang atau 54,0%, menyatakan setuju bahwa saya selalu datang ketempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan.
2. Sebagian besar responden yaitu 54 orang atau 62,3%, menyatakan setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan.
3. Sebagian besar responden yaitu 59 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa saya selalu berusaha untuk mengatur waktu dengan baik agar pekerjaan saya bisa selesai dengan tepat waktu.

4. Sebagian besar responden yaitu 49 orang atau 54,1%, menyatakan setuju bahwa saya memahami setiap kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Sebagian besar responden yaitu 53 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa saya sangat setuju bahwa kepatuhan terhadap aturan perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib.
6. Sebagian besar responden yaitu 53 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa saya sangat bersedia untuk menerima konsekuensi jika saya melanggar peraturan perusahaan.
7. Sebagian besar responden yaitu 51 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh tanggung jawab.
8. Sebagian besar responden yaitu 62 orang atau 75,4%, menyatakan setuju bahwa saya siap menerima konsekuensi jika saya tidak menjalankan tugas dengan baik.
9. Sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 44,3%, menyatakan setuju bahwa saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik sesuai dengan standar yang dibuat oleh perusahaan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Parsial Least Square

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling-partial least squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Pada perkembangannya, SEM dibagi menjadi

dua jenis, yakni *covariance-based* SEM (CB-SEM) dan *variance-based* SEM atau *partial least squares* (SEM-PLS). CB-SEM berkembang pada tahun 1970-an dipelopori oleh Karl Joreskog sebagai pengembang *software* Lisrel. Sementara SEM-PLS berkembang setelah CB-SEM dan dipelopori oleh Herman Wold (pembimbing akademik Karl Joreskog).

SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, asumsi distribusi data dalam SEM-PLS relatif lebih longgar dibandingkan CB-SEM. Estimasi dengan CB-SEM membutuhkan serangkaian asumsi yang harus terpenuhi seperti normalitas data secara multivariat, ukuran sampel minimum, homoskedastisitas, dan sebagainya. Hasil estimasi keduanya tidak jauh berbeda sehingga SEM-PLS dapat menjadi proksi yang baik untuk CB-SEM. SEM-PLS tetap dapat menghasilkan estimasi meskipun untuk ukuran sampel kecil dan penyimpangan dari asumsi normalitas multivariat.

SEM-PLS karenanya dapat dipandang sebagai pendekatan nonparametrik untuk CB-SEM. Selain itu, ketika asumsi-asumsi CB-SEM tidak terpenuhi maka SEM-PLS dapat menjadi metode yang tepat untuk pengujian teori. Jika data memenuhi asumsi-asumsi CB-SEM secara tepat seperti minimal ukuran sampel dan distribusi normal maka pilih CB-SEM. Jika tidak memenuhi, pilih SEM-PLS. SEM-PLS merupakan pendekatan nonparametrik; dapat bekerja dengan baik bahkan untuk data tidak normal secara ekstrim.

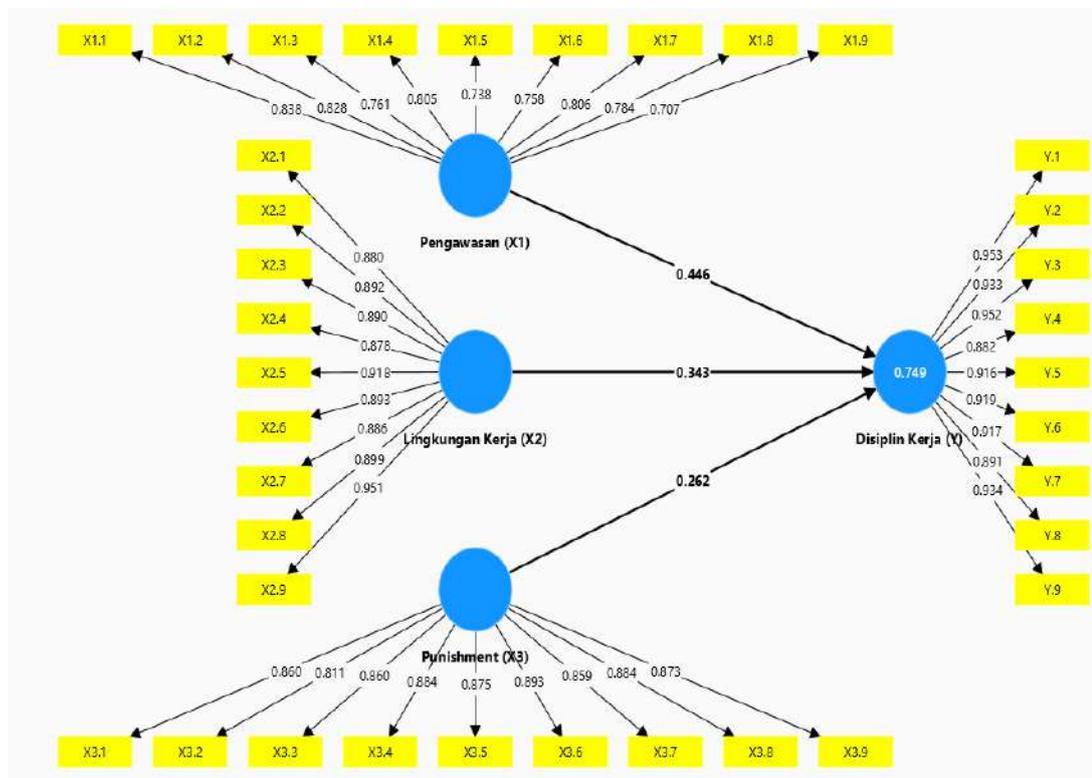
4.2.1.1 Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*): Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas konvergen merupakan bagian dari *measurement model* (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai *outer model* sedangkan dalam *covariance-based SEM* disebut *confirmatory factor analysis* (CFA). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu (1) *loading* harus di atas 0,7 dan (2) nilai *p* signifikan ($<0,05$). Namun dalam beberapa kasus, sering syarat *loading* di atas 0,7 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan.

Indikator dengan *loading* di bawah 0,40 harus dihapus dari model. Namun untuk indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 sebaiknya kita analisis dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut pada *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability*. Kita dapat menghapus indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 jika indikator tersebut dapat meningkatkan *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability* di atas batasannya (*threshold*). Nilai batasan AVE adalah 0,50 dan *composite reliability* sebesar 0,7. Pertimbangan lain dalam menghapus indikator adalah dampaknya pada validitas isi (*content validity*) konstruk. Indikator dengan *loading* yang kecil kadang tetap dipertahankan karena punya kontribusi pada validitas isi konstruk. Tabel 4.7 disajikan nilai-nilai *loading* untuk tiap-tiap indikator.

Tabel 4.7 Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*

	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengawasan (X1)	<i>Punishment</i> (X3)
X1.1			0.838	
X1.2			0.828	
X1.3			0.761	
X1.4			0.805	
X1.5			0.738	
X1.6			0.758	
X1.7			0.806	
X1.8			0.784	
X1.9			0.707	
X2.1		0.880		
X2.2		0.892		
X2.3		0.890		
X2.4		0.878		
X2.5		0.918		
X2.6		0.893		
X2.7		0.886		
X2.8		0.899		
X2.9		0.951		
X3.1				0.860
X3.2				0.811
X3.3				0.860
X3.4				0.884
X3.5				0.875
X3.6				0.893
X3.7				0.859
X3.8				0.884
X3.9				0.873
Y.1	0.953			
Y.2	0.933			
Y.3	0.952			
Y.4	0.882			
Y.5	0.916			
Y.6	0.919			
Y.7	0.917			
Y.8	0.891			
Y.9	0.934			



Gambar 4.1 Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*

Berdasarkan pengujian validitas *outer loading* pada Tabel 4.7 dan Gambar 4.1, diketahui seluruh nilai *outer loading* $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai *outer loading*. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE); dan reliabilitas berdasarkan *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA).

Tabel 4.8 Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE); Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability* (CR) . dan *Cronbach's Alpha* (CA)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja (Y)	0.978	0.978	0.851
Lingkungan Kerja (X2)	0.970	0.972	0.808
Pengawasan (X1)	0.921	0.925	0.611
<i>Punishment</i> (X3)	0.959	0.962	0.751

Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5. Diketahui seluruh nilai AVE > 0,5, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *composite reliability*(CR).

Nilai CR yang disarankan adalah di atas 0,7. Diketahui seluruh nilai CR > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *cronbach's alpha*(CA).

Nilai CA yang disarankan adalah di atas 0,7. Diketahui seluruh nilai CA > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker. Tabel 4.9 disajikan hasil pengujian validitas diskriminan.

Tabel 4.9 Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengawasan (X1)	<i>Punishment</i> (X3)
Disiplin Kerja (Y)	(0.922)			
Lingkungan Kerja (X2)	0.702	(0.899)		
Pengawasan (X1)	0.769	0.558	(0.782)	
<i>Punishment</i> (X3)	0.630	0.420	0.502	(0.867)

Keterangan: Nilai di antara “()” merupakan akar kuadrat AVE

Pada pengujian validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 4.10 Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT

	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengawasan (X1)
Lingkungan Kerja (X2)	0.716		
Pengawasan (X1)	0.790	0.559	
<i>Punishment</i> (X3)	0.644	0.427	0.521

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan HTMT, diketahui seluruh nilai < 0.9 , yang berarti disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan berdasarkan pendekatan HTMT.

4.2.1.2 Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model)

Tabel 4.11 disajikan hasil uji signifikansi pengaruh.

Tabel 4.11 Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	R-Squares	Q-Squares
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Y)	0.343	0.345	0.130	2.633	0.009	0.749	0.624
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Y)	0.446	0.429	0.077	5.815	0.000		
<i>Punishment</i> (X3) -> Disiplin Kerja (Y)	0.262	0.262	0.094	2.795	0.005		

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11 diperoleh hasil:

⇒ Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.343, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.633 $>$ 1.96 dan P-Values = 0.009 $<$ 0.05 (**Hipotesis Diterima**).

- ⇒ Pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.446, dan signifikan, dengan T-Statistics = 5.815 > 1.96 dan P-Values = 0.000 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
- ⇒ *Punishment* (X3) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.262, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.795 > 1.96 dan P-Values = 0.005 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
- ⇒ Nilai R-Squares dari Disiplin Kerja (Y) adalah 0.749, yang berarti Pengawasan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Punishment* (X3) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) sebesar 74.9%.
- ⇒ Nilai Q-Squares dari Disiplin Kerja (Y) adalah 0.624 > 0, yang berarti Pengawasan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Punishment* (X3) memiliki relevansi prediksi terhadap Disiplin Kerja (Y).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And *Plantation* Medan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.446, dan signifikan, dengan T-Statistics = 5.815 > 1.96 dan P-Values = 0.000 < 0.05.2. Pengawasan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengawasan yang baik di instansi, maka hendaknya instansi lebih meningkatkan pengawasan agar pengawasan menjadi lebih baik. Pengawasan dilakukan oleh atasan maupun

sesama karyawan untuk saling mengawasi agar kerja dikantor dapat mencapai output yang lebih maksimal.

Ketika seseorang merasa bekerja di bawah kendali penuh manajemen, karyawan akan terbiasa mengikuti aturan kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun ketika karyawan tidak terbiasan dalam mengikuti aturan kerja perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan mampu dalam menerapkan sikap disiplin kerja. Maka semakin besar pengawasan, semakin baik disiplin karyawan. Tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pengawasan. Pengawasan sangat membantu dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Markus, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriani & Maliah (2021) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Studi lain oleh Markus (2021) menunjukkan bahwa pengawasan mempengaruhi disiplin karyawan.

Penulis merekomendasikan agar perusahaan memanfaatkan teknologi dalam proses pengawasan, seperti penerapan sistem kerja berbasis aplikasi untuk memantau kegiatan karyawan secara langsung. Selain itu, pemberian penghargaan kepada karyawan yang konsisten disiplin dapat menjadi bentuk kontrol positif yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.343, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.633 > 1.96 dan P-Values = 0.009 < 0.05. Lingkungan kerja yang kondusif akan

memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan efisien serta optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian ini mendukung Ardin dan Kartir (2020) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Penulis menyarankan adanya perbaikan pada tata letak ruang kerja demi memperlancar sirkulasi udara dan menciptakan area kerja yang lebih nyaman. Selain itu, penyediaan ruang istirahat khusus di area internal perusahaan bisa mengurangi potensi keterlambatan karyawan setelah jam istirahat, karena mereka tidak perlu keluar dari lingkungan kantor.

4.3.3 Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X3) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.262, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.795 >

1.96 dan $P\text{-Values} = 0.005 < 0.05$. *Punishment* adalah suatu perbuatan yang disengaja yang menyebabkan si pelanggar menanggung akibat dari kesalahannya. Sebagian orang menganggap bahwa *punishment* adalah sesuatu yang bisa ditolerir selain itu sebagian karyawan merasa tingkat kinerjanya baik sehingga menurutnya *punishment* adalah hal yang tidak akan mungkin diberikan kepadanya tanpa perhitungan yang matang.

Dari uraian ini dapat dilihat jika tingkat kedisiplinan karyawan selalu terpengaruh oleh *punishment*. Meskipun *punishment* saja tidak cukup untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sembiring et al. (2021), Siahaan (2013) dan Purnomo (2021) yang menunjukkan hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Orrin & Yusra (2021) yang menunjukkan bahwa *punishment* tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Anwar & Duniya (2016) menekankan bahwa adanya *punishment* tidak berpengaruh terhadap peningkatan disiplin karyawan.

Penulis mengusulkan agar perusahaan menggunakan sistem absensi elektronik berbasis face recognition atau pemindai sidik jari guna memastikan data kehadiran lebih akurat dan tidak bisa dimanipulasi. Hasil absensi tersebut dapat langsung digunakan sebagai acuan dalam memberikan peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin waktu.

4.3.4 Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan *Punishment* terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai Q-Squares dari Disiplin Kerja (Y) adalah $0.624 > 0$, yang berarti Pengawasan (X1), Lingkungan

Kerja (X2) dan *Punishment* (X3) memiliki relevansi prediksi terhadap Disiplin Kerja (Y). Dan nilai R-Squares dari Disiplin Kerja (Y) adalah 0.749, yang berarti Pengawasan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Punishment* (X3) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) sebesar 74.9%. Disiplin kerja merupakan peranan penting bagi setiap perusahaan maupun instansi pemerintah, karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan pegawai memegang peranan penting dalam proses usaha atau organisasi untuk kemajuan organisasi yang akan dicapai.

Berdasarkan penelitian dari Sutrisno (2019) menjelaskan hasilnya bahwa disiplin kerja merupakan 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.446, dan signifikan, dengan T-Statistics = 5.815 > 1.96 dan P-Values = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.343, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.633 > 1.96 dan P-Values = 0.009 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
3. *Punishment* (X3) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.262, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.795 > 1.96 dan P-Values = 0.005 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
4. Nilai R-Squares dari Disiplin Kerja (Y) adalah 0.749, yang berarti Pengawasan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Punishment* (X3) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) sebesar 74.9%. Nilai Q-Squares dari Disiplin Kerja (Y) adalah 0.624 > 0, yang berarti Pengawasan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Punishment* (X3) memiliki relevansi prediksi terhadap Disiplin Kerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai, pemimpin harus meningkat lagi pengawasan serta membenahi lingkungan kerja tempat pegawai agar lebih baik dan nyaman. Pemimpin juga harus lebih memperhatikan dan menerapkan tata kerja yang benar dan baik serta memberikan arahan pada pegawai agar setiap pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan menerapkan kepada setiap pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hal ini bermaksud agar pegawai bisa lebih disiplin lagi dalam bekerja.
2. Disarankan agar memperbaiki lingkungan kerja dengan lebih memperhatikan kebersihan pada kantor serta memperbaiki tata letak ruangan agar lebih nyaman dan melengkapi peralatan dan fasilitas kantor agar lebih memadai dan lebih efektif dalam bekerja. Langkah ini bermaksud agar setiap pegawai merasa nyaman dan betah berada pada lingkungan kerja kantor.
3. Disarankan agar memperbaiki *punishment* yang bisa ditolerir oleh karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik sehingga menurutnya *punishment* adalah hal yang tidak akan mungkin diberikan kepadanya tanpa perhitungan yang matang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Diharapkan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian hendaknya lebih detail lagi dan mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dengan cara menambahkan variabel lain yang

berpengaruh terhadap disiplin kerja agar dengan tujuan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya sebanyak 77 orang masih belum cukup untuk merepresentasikan kondisi secara keseluruhan.
2. Dalam pengumpulan data, jawaban yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan pola pikir, persepsi, dan tingkat pemahaman masing-masing responden, serta faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner.
3. Keterbatasan waktu, penyusunan skripsi memiliki batas waktu tertentu, sehingga mahasiswa harus dapat menyelesaikan penelitian dalam periode yang terbatas.
4. Keterbatasan Literatur, tidak semua referensi atau jurnal yang relevan tersedia atau dengan mudah diakses, terutama jika sumbernya berbayar atau berbahasa asing.
5. Motivasi dan konsisten, menjaga semangat dan konsisten dalam menyelesaikan skripsi sering kali menjadi tantangan bagi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Aprianti, K., & Kuswandi, M. A. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor badan perencanaan penelitian, pengembangan dan pembangunan daerah (bappeda) kabupaten bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 14–19.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pe).
- Enny mahmudah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (cetakan pe).
- Farida, U. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (cetakan pe). umpo press.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan realita*.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (12th ed.). Bumi Aksara.
- Iskandar, D. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara Upt Medan Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLS) Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1(4), 1–6.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan*

Ekonomi Syariah), 6(1), 11.

- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardika*, 16(2), 282–288.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PTRemaja Rosdakarya offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maskur. H. (2024). *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward Dan Punishment* (Antoni Pardede (ed.); Cetakan Pe).
- Mutakallim. (2016). Pengawasan, Evaluasi dan Umpan Balik Strategik. *Volume V, Nomor 2*, V(Juli-Desember 2016), 351–365.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Prof. Dr. Lijian Poltal Sinambela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membanguntim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (edisi pert). PT Bumi Aksara.
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 11.

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Ruwaeda, Burhanuddin, & Parawu, , Hafis E. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggara Jaminan SosialKetenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia*, 2, 267–279.
- Sastriadi, Zami, A., Sandra, E., Lastriani, E., & Fatahuddin. (2022). *Pengantar Manajemen* (cetakan pe).
- Setyawan Vania. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Tehnik Internasional. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 2. No. 2*, 2(2), 1–8.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D)*. Alfabeta.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). Reward Dan *Punishment* Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Serat Acitya*, 8(1), 51.
- Supriyadi, A. (2021). Penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(3), 461–470.
- Tanjung, H. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(10), 11.
- Tasikmalaya, U. P. (2023). <https://malaqbiipublisher.com/index.php/JIMBE>. 1(3), 187–194.

KUISIONER

Nama : Dini Safitri
Npm : 2105160151
Jurusan : Manajemen
Judul : **Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And Plantatio Medan**

Kepada Bapak/ Ibu Yang Terhormat

Saya Mahasiswi Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang saat ini sedang menyelesaikan skripsi dengan judul yang tertera diatas. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Mohon kesediaan Bapak/ Ibu berpartisipasi mengisi beberapa pertanyaan dari kuisisioner dibawah ini.

Demikian atas kesediaan dan partisipasinya meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Dini Safitri

1. DATA RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : 1. 18- 30 thn 3. Diatas 45 thn
2. 31- 45 thn
3. Jenis Kelamin : 1. Perempuan
2. Laki-laki
4. Tingkat Pendidikan : 1. SMA 3. S1
2. D1/D3 4. S2

2. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah daftar pernyataan beriku dengancara memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang Bapak / ibu anggap sesuai pada kolomjawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

PENGAWASAN (X1)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Pengawasan Langsung					
1	Atasan saya sering mengawasi pekerjaan saya secara langsung.					
2.	Saya merasa nyaman ketika atasan mengawasi pekerjaan saya secara langsung.					
3.	Saya merasa lebih disiplin saat atasan mengawasi pekerjaan saya secara langsung.					
	Pengawasan Tidak Langsung					
4	Pengawasan melalui laporan kerja atau CCTV membantu meningkatkan disiplin kerja saya.					
5	Saya lebih nyaman dengan pengawasan tidak langsung dibandingkan dengan pengawasan langsung.					
6	Perusahaan memiliki sistem pemantauan yang efektif dalam mengawasi pekerjaan para karyawan.					
	Pengawasan Eksternal					
7	Pengawasan dari pihak eksternal membantu saya meningkatkan kualitas kerja di perusahaan.					
8	Saya merasa lebih disiplin ketika ada pengawasan dari pihak luar.					
9	Pengawasan dari pihak luar diperlukan untuk memastikan perusahaan berjalan dengan baik.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Suasana Kerja					
1.	Lingkungan kerja diperusahaan ini sangat aman dan kondusif.					
2.	Saya jarang merasa stres atau tertekan karena suasana kerja di perusahaan.					
3.	Saya merasa betah bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang sangat menyenangkan.					
	Hubungan Dengan Rekan Kerja					
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.					
5.	Saya merasa nyaman bisa berkomunikasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.					
6.	Tidak ada konflik yang mengganggu hubungan saya dengan karyawan lainnya.					
	Tersediannya Fasilitas Kerja					
7.	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan para karyawan.					
8.	Perusahaan selalu melakukan perawatan dan perbaikan fasilitas karyawan jika diperlukan.					
9.	Saya merasa sangat puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan saya.					

PUNISHMENT (X3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Hukuman Ringan					
1.	Saya merasa hukuman ringan cukup untuk memberikan peringatan kepada setiap karyawan yang melanggar aturan.					
2.	Hukuman ringan seperti teguran lisan efektif untuk memperbaiki kesalahan karyawan.					
3.	Hukuman ringan sudah cukup untuk mendisiplinkan karyawan tanpa membuat mereka tertekan.					
	Hukuman Sedang					
4.	Hukuman sedang seperti teguran tertulis atau pemotongan insentif diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.					
5.	Hukuman sedang harus diterapkan secara adil tanpa adanya pilih kasih.					
6.	Saya merasa hukuman sedang dapat membuat para karyawan lebih disiplin dalam bekerja.					
	Hukuman Berat					
7.	Saya setuju jika karyawan yang melakukan pelanggaran berat mendapatkan hukuman yang tegas.					
8.	Hukuman berat harus diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan					
9.	Saya merasa bahwa dengan adanya hukuman berat dapat menjadi pelajaran bagi karyawan lain agar lebih disiplin.					

Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kedisiplinan Waktu					
1.	Saya selalu datang ketempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan.					
3.	Saya selalu berusaha untuk mengatur waktu dengan baik agar pekerjaan saya bisa selesai dengan tepat waktu.					
	Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan					
4.	Saya memahami setiap kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Saya sangat setuju bahwa kepatuhan terhadap aturan perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib.					
6.	Saya sangat bersedia untuk menerima konsekuensi jika saya melanggar peraturan perusahaan.					
	Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas					
7.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh tanggung jawab.					
8.	Saya siap menerima konsekuensi jika saya tidak menjalankan tugas dengan baik.					
9.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik sesuai dengan standar yang dibuat oleh perusahaan.					

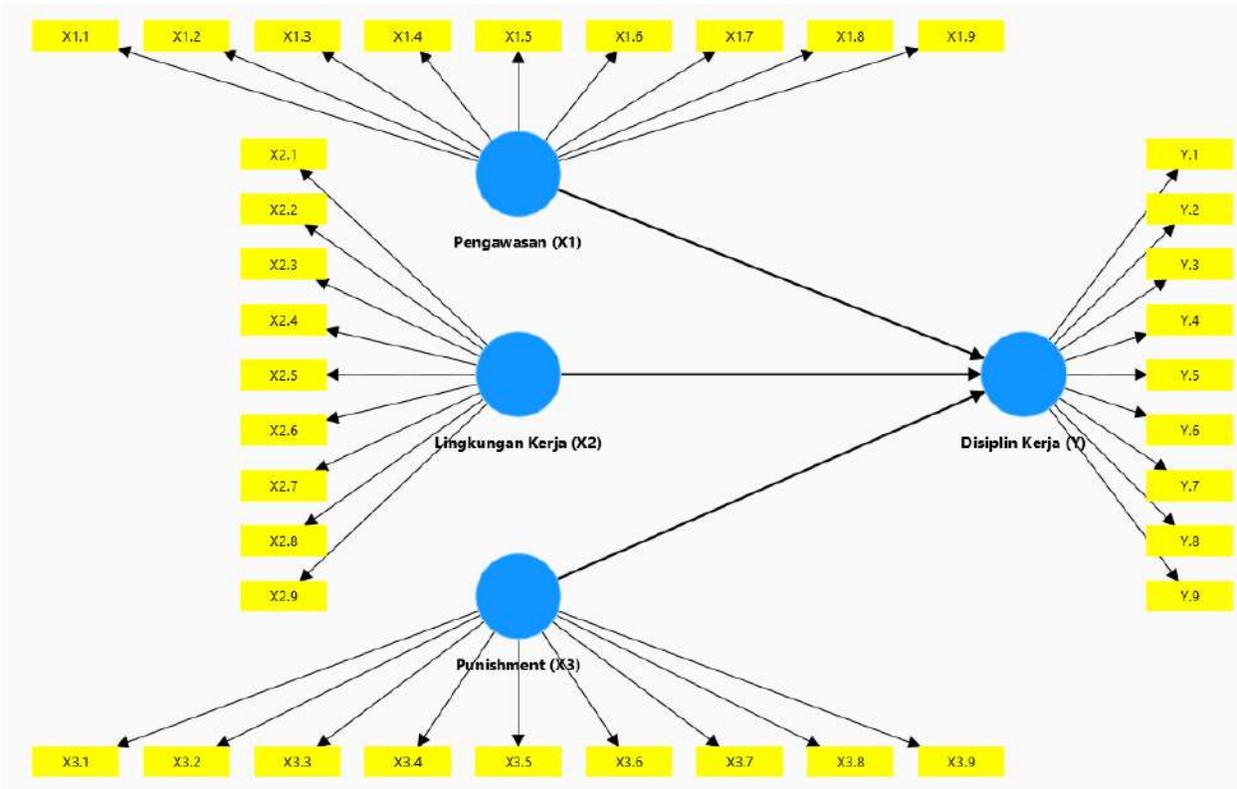
PENGAWASAN (X1)										
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Jumah
1	2	2	3	3	4	3	3	2	4	26
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	14
4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	38
5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	38
6	3	2	2	2	3	3	2	2	3	22
7	5	5	5	3	3	3	3	5	4	36
8	3	5	5	5	3	4	3	5	4	37
9	1	1	2	2	2	2	2	1	1	14
10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
11	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
12	5	5	3	3	4	4	3	3	4	34
13	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20
14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
15	1	1	1	1	2	2	2	2	2	14
16	5	5	5	5	4	3	5	3	4	39
17	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15
18	1	2	2	2	2	2	2	2	1	16
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	3	4	4	4	4	5	4	4	5	37
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	5	3	4	4	5	5	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	3	3	2	2	4	3	4	4	4	29
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30
32	2	2	3	2	4	3	4	3	4	27
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
35	1	1	2	1	2	4	3	1	4	19
36	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
37	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
38	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
40	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
41	1	1	2	3	4	3	4	2	4	24
42	5	5	5	3	4	3	5	5	5	40
43	2	2	2	3	4	4	4	4	4	29
44	1	1	1	3	3	3	3	3	5	23

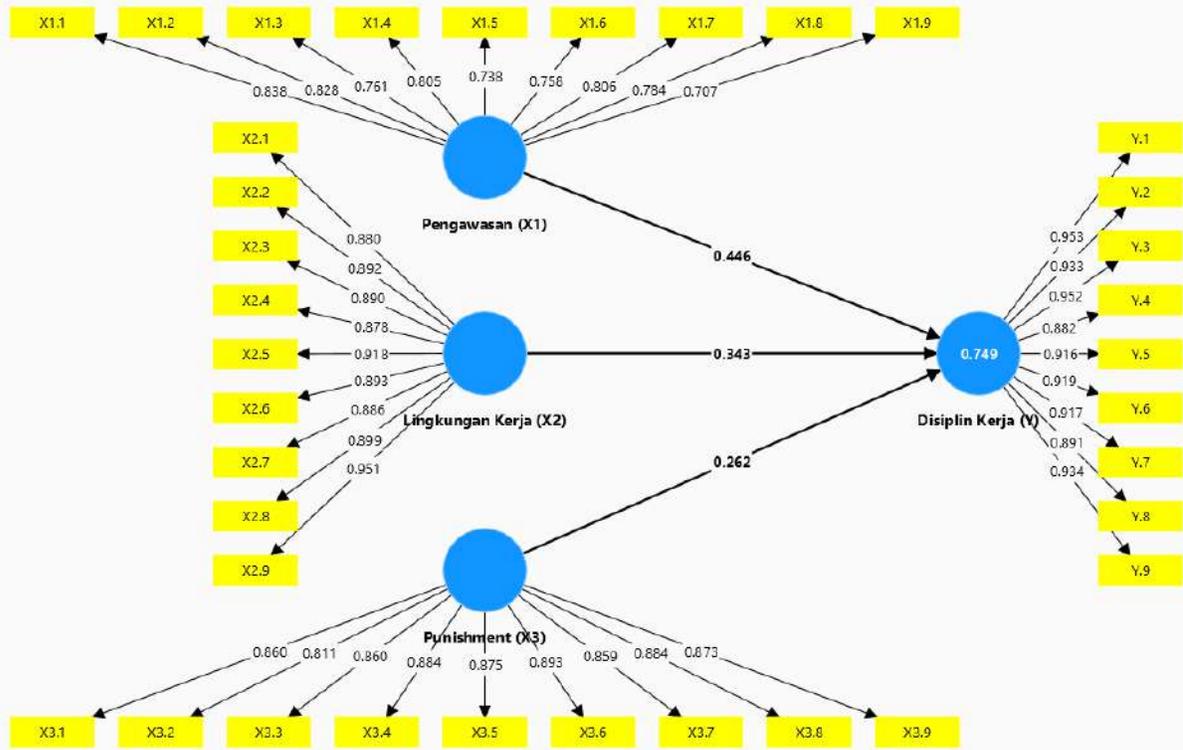
68	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
69	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
70	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
71	3	3	4	4	5	5	5	5	5	39
72	4	3	4	5	5	5	5	5	5	41
73	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
74	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
75	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
77	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39

DISIPLIN KERJA (Y)										
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Jumlah
1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
6	2	2	2	3	2	2	3	3	2	21
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
9	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
13	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
15	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
17	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
18	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
23	5	5	4	4	5	4	4	5	4	40
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40

LAMPIRAN SMARTPLS

Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*





	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengawasan (X1)	Punishment (X3)
X1.1			0.838	
X1.2			0.828	
X1.3			0.761	
X1.4			0.805	
X1.5			0.738	
X1.6			0.758	
X1.7			0.806	
X1.8			0.784	
X1.9			0.707	
X2.1		0.880		
X2.2		0.892		
X2.3		0.890		
X2.4		0.878		
X2.5		0.918		
X2.6		0.893		
X2.7		0.886		
X2.8		0.899		
X2.9		0.951		
X3.1				0.860

X3.2				0.811
X3.3				0.860
X3.4				0.884
X3.5				0.875
X3.6				0.893
X3.7				0.859
X3.8				0.884
X3.9				0.873
Y.1	0.953			
Y.2	0.933			
Y.3	0.952			
Y.4	0.882			
Y.5	0.916			
Y.6	0.919			
Y.7	0.917			
Y.8	0.891			
Y.9	0.934			

Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)* dan Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha (CA)*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja (Y)	0.978	0.978	0.851
Lingkungan Kerja (X2)	0.970	0.972	0.808
Pengawasan (X1)	0.921	0.925	0.611
Punishment (X3)	0.959	0.962	0.751

Q-Square

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja (Y)	0.624

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja (Y)	0.749	0.739

Goodness of Fit Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.092	0.092

Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengawasan (X1)	Punishment (X3)
Disiplin Kerja (Y)	(0.922)			
Lingkungan Kerja (X2)	0.702	(0.899)		
Pengawasan (X1)	0.769	0.558	(0.782)	
Punishment (X3)	0.630	0.420	0.502	(0.867)

Validitas Diskriminan: Cross-Loading

	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengawasan (X1)	Punishment (X3)
X1.1	0.565	0.312	0.838	0.323
X1.2	0.533	0.264	0.828	0.356
X1.3	0.471	0.211	0.761	0.295
X1.4	0.562	0.272	0.805	0.425
X1.5	0.546	0.497	0.738	0.390
X1.6	0.530	0.406	0.758	0.355
X1.7	0.656	0.528	0.806	0.449
X1.8	0.642	0.552	0.784	0.384
X1.9	0.773	0.693	0.707	0.477
X2.1	0.696	0.880	0.535	0.421
X2.2	0.704	0.892	0.539	0.335
X2.3	0.630	0.890	0.520	0.346
X2.4	0.596	0.878	0.463	0.354
X2.5	0.603	0.918	0.471	0.364
X2.6	0.570	0.893	0.460	0.419
X2.7	0.602	0.886	0.493	0.407
X2.8	0.611	0.899	0.478	0.390
X2.9	0.636	0.951	0.534	0.361
X3.1	0.582	0.419	0.521	0.860
X3.2	0.449	0.212	0.385	0.811
X3.3	0.457	0.258	0.409	0.860
X3.4	0.567	0.361	0.452	0.884
X3.5	0.535	0.314	0.452	0.875
X3.6	0.550	0.295	0.461	0.893

X3.7	0.618	0.461	0.437	0.859
X3.8	0.582	0.486	0.423	0.884
X3.9	0.531	0.402	0.356	0.873
Y.1	0.953	0.609	0.743	0.590
Y.2	0.933	0.625	0.743	0.568
Y.3	0.952	0.619	0.706	0.593
Y.4	0.882	0.645	0.653	0.585
Y.5	0.916	0.694	0.728	0.595
Y.6	0.919	0.721	0.738	0.614
Y.7	0.917	0.640	0.665	0.569
Y.8	0.891	0.625	0.693	0.536
Y.9	0.934	0.640	0.707	0.573

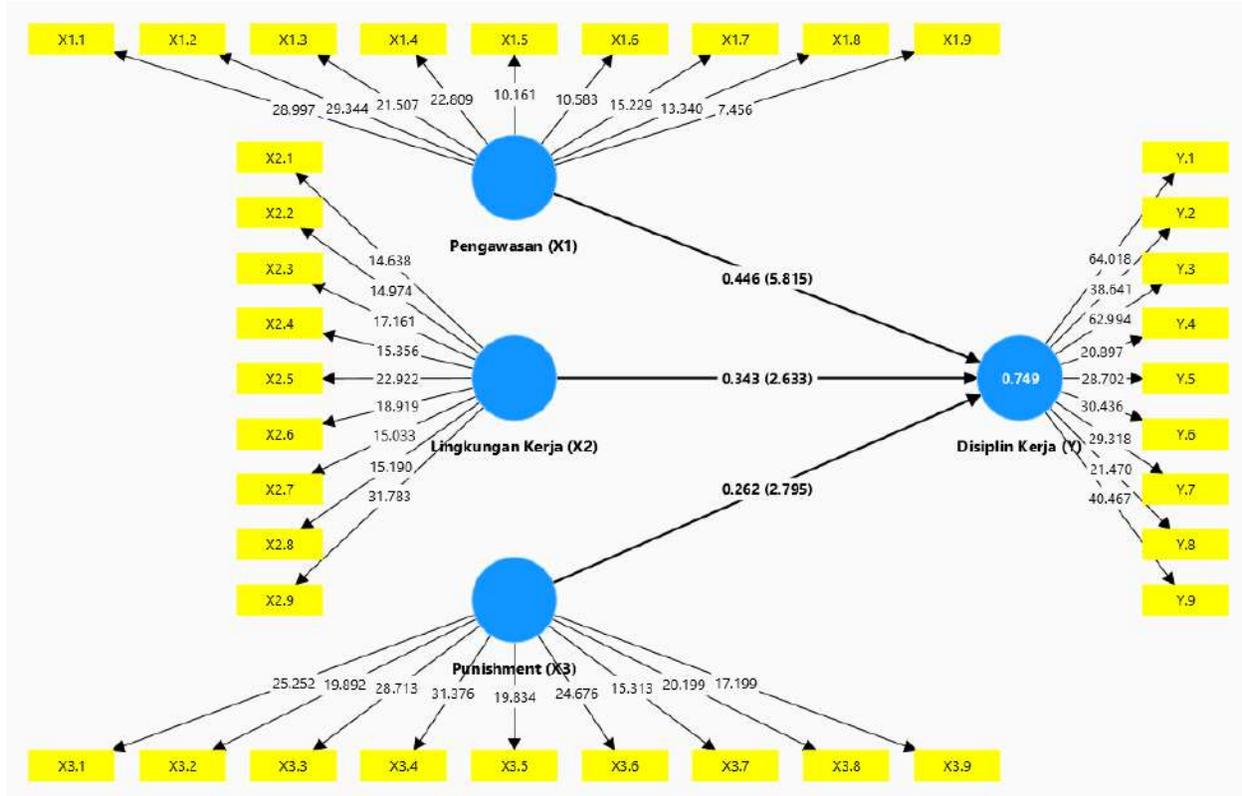
Validitas Diskriminan: HTMT

	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengawasan (X1)
Lingkungan Kerja (X2)	0.716		
Pengawasan (X1)	0.790	0.559	
Punishment (X3)	0.644	0.427	0.521

Uji Signifikansi (Uji Hipotesis) Pengaruh

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	R-Squares	Q-Squares
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Y)	0.343	0.345	0.130	2.633	0.009	0.749	0.624
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Y)	0.446	0.429	0.077	5.815	0.000		
Punishment (X3) -> Disiplin Kerja (Y)	0.262	0.262	0.094	2.795	0.005		

Path Coefficient & T-Statistics



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4229/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/10/2024

Kepada Yth.

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

Medan, 15/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dini Safitri
NPM : 2105160151
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah : 1.-apakah pengawasan yang dilakukan oleh manajemen atau pimpinan sudah efektif dalam mengurangi pelanggaran tersebut?
- bagaimana efektifitas dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan?
- Apakah sanksi yang diterapkan sudah jelas dan adil, serta bagaimana hal itu bisa mempengaruhi disiplin kerja?
- 2.- Bagaimana karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan ini apakah adaptasi yang sulit mempengaruhi motivasi serta produktivitas mereka?
- Bagaimana tambahan beban kerja ini mempengaruhi produktivitas karyawan, apakah mereka mampu menangani pekerjaan yang lebih banyak atau justru produktivitas mereka menurun akibat kelelahan?
- Mengetahui apakah ketidak pastian dan tingkat stres yang tinggi berdampak pada motivasi kerja dan produktivitas mereka?
- 3.-Apakah lingkungan kerja diperusahaan sudah kondusif dan mendukung kinerja karyawan?
- Apakah ada hubungan antara tingkat gaji yang diberikan dan produktivitas kerja karyawan?
- Apakah tunjangan kesejahteraan yang diberikan cukup untuk memotivasi para karyawan agar bekerja lebih produktif?

- Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengawasan Dan Penegak Hukum Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
2. Analisis Pengaruh Pengurangan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Karyawan
3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Tunjangan Kesejahteraan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Herfinta Farm & Plantation Medan

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

Hormat Saya
Pemohon



(Dini Safitri)



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: 4229/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/10/2024

Nama Mahasiswa : Dini Safitri
NPM : 2105160151
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 15/10/2024

Nama Dosen Pembimbing*) :

Muslich, SE, M.Si

Judul Disetujui**)

~~1. Pengaruh pengawasan dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan~~
1. Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan

Medan, 26.10.24

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

(Muslich, SE, M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Itu membuat surat ini agar diadopsi secara dan langgahnya

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. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3003 / TGS / IL3-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 : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Dini Safitri
N P M : 2105160151
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan

Dosen Pembimbing : Muslih, SE., M.Si.

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 : **14 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Jumadil Awwal 1446 H
14 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.

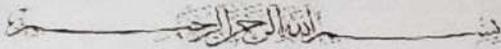




PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

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 :

D	I	N	I	S	A	F	I	T	R	I									
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

2	1	0	5	1	6	0	1	5	1										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat.Tgl. Lahir :

A	E	K	B	A	T	U													
2	0	D	E	S	E	M	B	E	R	2	0	0	2						

Program Studi : ~~Akuntansi~~ /
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

A	E	K	B	A	T	U														

Tempat Penelitian :

P	T	H	E	R	F	I	N	T	A	F	A	R	M	A	N	D				
P	L	A	N	T	A	T	I	O	N	M	E	D	A	N						

Alamat Penelitian :

J	I	K	A	P	T	E	N	M	A	U	L	A	N	A	L	U	B	I	S
N	O	O	G	P	E	T	I	S	A	H	K	E	C	M	E	D	A	N	
P	E	T	I	S	A	H	K	O	T	A	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

(JASMAW SARIFUDDIN HSB SEMSI)

Wassalam
Pemohon

(.....DANI SAFITRI.....)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila merajut surat ini agar direvisikan
sebelum dan selanjutnya.

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. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 3003 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Jumadil Awwal 1446 H
14 November 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Herfinta Farm And Plantation Medan
Jl.Kapten Maulana Lubis No.09 Petisah
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Dini Safitri**
Npm : **2105160151**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
1.Pertinggal



Kepada Yth . Bapak/ Ibu
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Mukhtar Basri No.3 Medan 20238

No : 095/S.Keluar/HF-MDN/HR/XII/2024
Perihal : **Pemberian Izin Riset Pendahuluan**

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** Dengan Nomor 3003/II.3-AU/UMSU-05/F/2024. Dengan perihal tersebut diatas guna memenuhi persyaratan yaitu adanya **Riset Pendahuluan**. bagi Mahasiswa, maka dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan tersebut disetujui dengan data sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : **DINI SAFITRI**
NIM : 2105160151
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh pengawasan dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Fam And Plantation medan

Kami menerima mahasiswa dari **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk Riset di **PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION** Medan. Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

Medan, 09 Desember 2024
Hormat kami

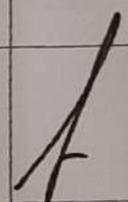
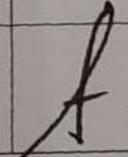


PT. HERFINTA
FARM AND PLANTATION

Geri Wahyudi Karim
HR & GA Manager

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

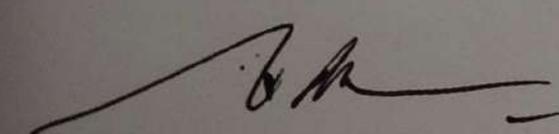
Nama Lengkap : DINI SAFITRI
 N.P.M : 2105160151
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Muslih SE. M.Si
 Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN SANKSI HUKUM TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

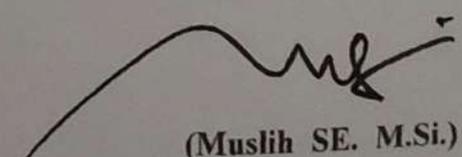
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	lengkapi Daftar isi lengkapi Daftar pustaka dan lengkapi Umpiran-umpiran	10-Desem Nov 2024	
Bab II	Ditambah satu variabel lagi	17-Desember 2024	
Bab III	Menggunakan jurnal-jurnal Dosen	21/12/2024	
Daftar Pustaka	Patik by Wally	21/ 12.24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Se usul Plamir	21/ 12.24	

Medan, 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing


(Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si)


(Muslih SE. M.Si.)



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 10 Januari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Dini Safitri
N .P.M. : 2105160151
Tempat / Tgl.Lahir : Aek batu, 20 Desember 2002
Alamat Rumah : Aek batu
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan.

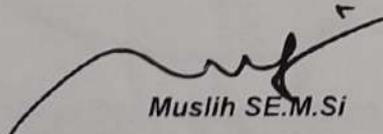
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
JudulSanksi Hukum Di Garis Jadi Punishment.....
Bab ILebih di perjelas lagi fenomenanya.....
Bab IIlebih banyak ngutip dari buku dan pada jurnal.....
Bab IIIJangan Menggunakan s.p.r.....
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

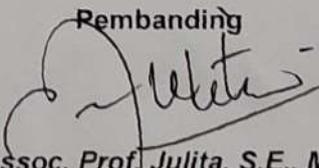
Medan, *Jumat, 10 Januari 2025*

TIM SEMINAR

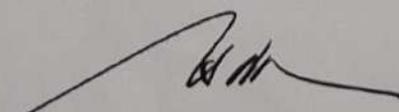
Pembimbing


Muslih SE.M.Si

Rembanding


Assoc. Prof. Julita, S.E., M.Si.

Ketua Prodi


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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*, *10 Januari 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Dini Safitri
N.P.M. : 2105160151
Tempat / Tgl.Lahir : Aek batu, 20 Desember 2002
Alamat Rumah : Aek batu
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Muslih SE.M.Si*

Medan, Jumat, 10 Januari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Muslih SE.M.Si

Pemanding

Assoc. Prof. Julita, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

12/02-2025

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

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

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

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 615 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 26 Sya'ban 1446 H
25 Februari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Herfinta Farm And Plantation 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 Pimpinan, 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 : **Dini Safitri**
N P M : **2105160151**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengawasan Dan Punishment Terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2



Tembusan :
1. Peringgal



SURAT KETERANGAN

No : 006/Sket/HF-MDN/HR/III/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **GERI WAHYUDI KARIM**
NRP : 10.19.0111
Jabatan : HR & GA Manager
Alamat Perusahaan : Jln. Kapten Maulana Lubis No.9 , Medan - 20112

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : **DINI SAFITRI**
NIM : 2105160151
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Muktar Basri No.3 – Medan 20238

Nama tersebut telah melaksanakan penelitian/Riset diperusahaan **PT. HERFINTA Farm And Plantation** dengan surat permohonan yang diterima Nomor 3003/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir/Skripsi dengan judul "**Pengaruh pengawasan dan saksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Herfinta Farm And Plantation**". Menyatakan telah selesai pelaksanaan Riset terhitung tanggal **24 Februari 2025 s/d 17 Maret 2025**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Medan, 18 Maret 2025

Hormat kami,



PT. HERFINTA
FARM AND PLANTATION

Geru Wahyudi Karim
HR & GA Manager

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : DINI SAFITRI
NPM : 2105160151
Konsentrasi : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul : Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Sanksi hukum terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

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, Januari 2025
Pembuat Pernyataan



DINI SAFITRI

NB :

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Dini Safitri
Npm : 2105160151
Tempat dan Tanggal Lahir : Aek Batu, 20 Desember 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : Ke enam dari Lima Bersaudara
Alamat : JL. Simpang Asam Jawa
No. Telephone / Wa : 082160718545
Email : dinisahftri2@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : H. Sukimin
Nama Ibu : Waginah
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : JL.Simpang PT.Asam Jawa
No. Telephone : 082369355904

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 116251 Aek Batu
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : MTS PPM AR-rasyid Pinang Awan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Kihajar Dewantara Kota Pinang
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara