

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : Reviska Giska Diva Nst
NPM : 2005160128
PRODI : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

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

MEDAN

2024



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Juni 2024, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : REVISKA GISKA DIVA NST
N P M : 2005160128
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II

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

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP. MM)

Pembimbing

(JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

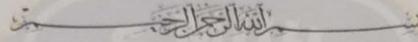
Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Reviska Giska Diva Nst
NPM : 2005160128
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan,

2024

Pembimbing Skripsi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si

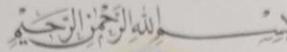
Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si

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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Reviska Giska Diva Nasution
NPM : 2005160128
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

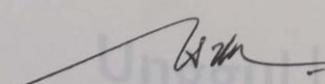
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Pembahasan harus dituliskan - di teori jurnal, skripsi yg tidak akan dia gunakan.		J
BAB 5	Jangan dibikin berdasarkan kearifan dan nilai sosial dan budaya dan lain -		J
Daftar Pustaka	Akses tulisan Dosen FEB Mini B. dan dapat wajar & etadi		J
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan memenuhi syarat atah atikang meja hijau	29/5/24.	J

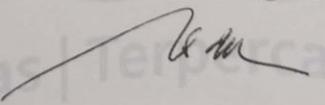
Medan, 2024

Diketahui/Disetujui:

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi


Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si


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



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

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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : REVISKA GISKA DIVA NST
NPM : 2005160128
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL II

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2024

Yang membuat pernyataan



REVISKA GISKA DIVA NST

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

REVISKA GISKA DIVA NST

2005160128

reviskagiska3@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 257 orang dan sampelnya sebanyak 72 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 29.00. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Secara parsial terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

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

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN
INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

REVISKA GISKA DIVA NST

2005160128

reviskagiska3@gmail.com

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

This research aims to determine the influence of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, both partially and simultaneously. This research approach is associative. The population in this study was all 257 employees and the sample was 72 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Partially there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Partially there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Partially there is a positive but not significant influence between work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Simultaneously there is a significant positive influence between Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena hanya dengan rahmat dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa sehingga penulis memohon kritikan dan membangun Untuk penulisan selanjutnya. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.” Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada.

1. Teristimewa Kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Zulfan Nst dan Ibunda Mariani Nainggolan yang telah banyak memberikan dorongan moral, materi serta kasih sayangnya kepada penulis.
2. Bapak Prof.Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si.,CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Sekaligus Dosen Pembimbing yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan pengarahan, dukungan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Linzzy Pratami, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik I dan Rini Astuti, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik II yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Dosen dan Staff FEB UMSU yang telah memberikan ilmu bermanfaat dan wawasan serta nasihat - nasihat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Pimpinan dan para staff PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.Terimakasih atas izin penelitian dan kerjasamanya dalam membantu suksesnya penelitian

penulis.

11. Karyawan Manajemen SDM yaitu, Ibunda Indah dan Abangda Faris yang bersedia memberikan informasi atau data terkait penelitian yang kami ajukan.
12. Terima kasih kepada kedua saudara kandung Reno Andrean Nst dan Reyva Shofwa Zikra Nst atas dukungan dan doanya serta motivasinya yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan proposalnya
13. Teman - teman kelas C Manajemen Pagi Stambuk 2020 UMSU. Terima kasih atas canda tawa dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan di perkuliahan ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama untuk perkembangan ilmu pengetahuan, serta Allah SWT meridhai - Nya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Mei 2024

Penulis

Reviska Giska Diva Nst
NPM. 200516018

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja	11
2.1.2 Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	13
2.1.2.4 Indikator Disiplin	14
2.1.3 Lingkungan Kerja (Non Fisik).....	15
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja (Non Fisik).....	15

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja (Non Fisik).....	16
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja (Non fisik)...	16
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja (Non Fisik)	17
2.1.4 Motivasi Kerja.....	18
2. 1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	19
2. 1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	21
2.2. Kerangka Konseptual	22
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	22
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (Non Fisik) Terhadap Kinerja Karyawan. ...	23
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3. Hipotesis.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Definisi Operasional.....	29
3.2.1 Kinerja Karyawan	30
3.2.2 Disiplin.....	30
3.2.3 Lingkungan Kerja (Non Fisik).....	31
3.2.4 Motivasi Kerja.....	32
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3.1 Tempat Penelitian.....	32
3.3.2 Waktu penelitian	32
3.4.Teknik Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	38

3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	38
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.2.1 Uji Normalitis	38
3.6.3 Uji Hipotesis	40
3.6.3.1 Uji - t.....	40
3.6.3.2. Uji F (F-test).....	42
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	45
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	45
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Divisi / Bagian.....	46
4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	47
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja	50
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja.....	51
4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja.....	53
4.2 Analisis Data	55
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	55
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.2.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	62
4.2.4.1 Uji t (Parsial).....	62
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	65
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan di PTPN 4 Regional II.....	3
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja.....	31
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	31
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	32
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.6 Jumlah Populasi dan Sampel di PTPN 4 Regional II.....	34
Tabel 4.1 Instrument Skala Likert.....	44
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Data Identitas Responden Berdasarkan Divisi.....	47
Tabel 4.5 Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	47
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)	50
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)	51
Tabel 4.9 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3)	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1).....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X3).....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.14 Uji Realibilitas	57
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.16 Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.17 Uji t.....	63
Tabel 4.18. Uji f.....	65
Tabel 4.19. Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Uji t	42
Gambar 3.2 Uji F	44
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan serta keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia adalah kunci berjalannya kegiatan operasional di suatu perusahaan. Maka sebab itu perusahaan di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya menjadi sumber daya manusia yang berprestasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini dapat di lihat dari kinerja yang di hasilkan oleh karyawanya di suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi besar dan kecilnya keuntungan yang di peroleh oleh suatu perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya manusia dengan baik sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Jika perusahaan memiliki peralatan dan teknologi yang canggih namun kualitas sumber daya manusianya rendah maka kinerja perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Adapun beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, pada pembahasan ini peneliti melakukan riset terhadap satu perusahaan yaitu PT Perkebunan Nusantara IV yang merupakan salah satu badan usaha yang di miliki negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan. Pada PT Perkebunan Nusantara IV karyawan

sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia tentunya mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik, namun jika pengelolaan sumber daya manusianya buruk maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

PT.Perkebunan Nusantara IV Regional II. adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan berupa kelapa sawit. Perusahaan PTPN IV Regional II. mampu memahami dan menerapkan budaya kerja dengan baik, memiliki peraturan dan kebijakan kerja secara disiplin.

Pada dasarnya disiplin kerja merupakan syarat penting bagi perusahaan terutama untuk para karyawan. Menurut (Afandi Pandi, 2016) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan .oleh sebab itu disiplin sangat penting bagi karyawan karena disiplin adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk berbuat dan melakukan kegiatan sesuai dengan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan

BULAN	Jumlah Karyawan	Absensi Ketidakhadiran		TOTAL (kali)
		Sakit	Cuti	
Januari	271	61	395	456
Februari	273	26	114	134
Maret	270	19	355	374
April	265	19	656	675
Mei	275	18	117	135
Juni	276	21	472	493
Juli	273	22	371	393
Agustus	272	28	100	128
September	256	82	80	162
Oktober	256	75	80	155
November	256	51	62	113
Desember	253	29	170	199

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Regional II

Menurut (Afandi Pandi, 2016) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Motivasi juga sangat berpengaruh penting pada perusahaan, dengan adanya motivasi maka karyawan akan semakin semangat melakukan pekerjaannya. Motivasi juga mempunyai arti yaitu dorongan dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut juga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti menemukan beberapa fakta mengenai masih banyaknya karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Peneliti juga menemukan ada beberapa karyawan yang kurang akrab dengan karyawan lainnya yang disebabkan karena karyawan iri atau ingin lebih bagus dari karyawan tersebut. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, motivasi kerja dalam perusahaan ini masih kurang karena tidak adanya dorongan atau semangat dari atasan yang memicu semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian dan beberapa fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu datang ke kantor dan melakukan pekerjaan dengan menunda-nunda hal hasil pekerjaan dikumpulkan terlambat.

2. Kurangnya keakraban antara karyawan satu dengan yang lainnya.
3. Masih kurangnya dorongan atau semangat kerja karyawan karena atasan kurang memotivasi karyawan dan ada pun juga karyawan yang kurang memotivasi karyawan.
4. Rendahnya kinerja karyawan dilihat dari masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas,maka permasalahan ini di batasi pada disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan,maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja,lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas,maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

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

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- Menambah wawasan dan pengalaman peneliti.
- Dapat memberikan masukan pemikiran untuk perusahaan.
- Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

- Untuk menambah teori atau wawasan mengenai disiplin kerja,lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- Dapat dijadikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.(Jufrizen & Lubis, 2020)

Menurut (Mangkunegara, 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Afandi Pandi, 2016) Kinerja merupakan derajat penyusun tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkannya.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas pekerjaannya.Kinerja seseorang bergantung pada kemampuannya,upaya,peluang yang

diperoleh. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah tentang sumber daya manusia yang berkontribusi langsung atau tidak langsung kepada perusahaan, yang terkait dengan kepentingan eksternal dan tujuan internal (Karyawan) yang disediakan oleh perusahaan. Kinerja adalah proses yang digunakan oleh para manajer untuk mengukur kegiatan dan hasil perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi (Asmawiyah et al., 2020).

Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari kerja karyawan yang baik dalam hal kualitas atau kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan oleh atasan atau pemimpin tergantung pada posisi karyawan di perusahaan (Jufrizen & Hamdani, 2023)

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat kinerja Karyawan

Menurut (Huseno, 2016) tujuan kinerja karyawan yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan.
- e. Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.

Menurut (Wehelmina 2021) Manfaat Kinerja Karyawan adalah dampak dari prestasi yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi yang ditunjukkan secara

langsung ,bersifat menguntungkan bagi karyawan dan organisasi itu sendiri karena telah dicapai berdasarkan hasil kinerja yang maksimal.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pendapat (Afandi Pandi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan,kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong,mengarahkan dan mempertahankan.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut(Mangkunegara, 2021) yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis,kemampuan (ability)karyawan terdiri dari kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan reality (Knowledge+skill).Artinya ,karyawan yang memilik IQ diatas rata-rata (IQ0-20) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap(attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (203, hal.75) “menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja.” Berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”
- 3) Keandalan kerja Keandalan kerja terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap kerja Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Afandi Pandi, 2016) Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. (Rofik, 2022)

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun. Jika karyawan mampu disiplin dalam mentaati semua peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, maka suasana dalam bekerja akan menjadi sangat menyenangkan sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik untuk hasil yang optimal. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak bisa melaksanakan disiplin dengan baik dan merasa terpaksa maka akan menjadikan karyawan berperilaku seenaknya hingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. (Fauzia et al., 2020).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah

kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.(Arda, 2017)

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Umi & Sri, 2016) Tujuan dan manfaat kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Strisno (2009:94-97) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- 7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu (Hamali, 2016):

- 1) besar kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan,
- 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- 5) ada tidaknya pengawasan Pimpinan
- 6) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun indikator disiplin kerja Karyawan, yaitu (Afandi, 2016):

- 1) masuk kerja tepat waktu,
- 2) penggunaan waktu secara efektif,
- 3) tidak pernah mangkir/tidak kerja,
- 4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.(Harahap & Tirtayasa, 2020)

2.1.2.4 Indikator Disiplin

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketetapan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Pranitasari and Khotimah 2021).

2.1.3 Lingkungan Kerja (Non Fisik)

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja (Non Fisik)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. (Khaeruman, 2021).

Menurut (Umi & Sri, 2016) Lingkungan kerja nonfisik yaitu meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Menurut (Mahmudah 2019) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan kerja, baik dengan atasan maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja (Non Fisik)

Menurut (Mahmudah, 2019) Tujuan dan Manfaat Lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja (Non fisik)

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja non fisik dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu :

1. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah 2keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
2. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
4. Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.
5. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :
 - a) Rasa bosan, kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
 - b) Keletihan dalam bekerja, keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu : keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, dan turn ove.(Mangkunegara, 2017).

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja (Non Fisik)

Menurut (Wursanto, 2013) terdapat indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sitem pengawasan ketat.
2. Suasana kerja ,yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.

4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan(Wursanto, 2013)

2.1.4 Motivasi Kerja

2. 1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu. Semangat orang yang mendorong untuk bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah sebagai akibat dari motivasi pribadi yang ada pada orang tersebut.(Saripuddin, 2017)

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Organisasi apapun namanya, dan jenisnya harus memiliki pegawai yang berkemampuan kerja dan bermotivasi yang baik, karena dengan kemampuan kerja yang baik maka pekerjaan-pekerjaan yang ada di Kantor akan terselesaikan dengan baik dan target organisasi akan tercapai.(Maharani et al., 2022)

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Hermani, 2017)

Menurut (Mangkunegara, 2017) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu di penuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, Sedangkan Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut (Afandi Pandi, 2016) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan kaikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Adapun Tujuan Motivasi kerja yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat bahan baku.(Afandi Pandi, 2016)

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat, sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.(De Haan et al., 2019)

2. 1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Bismala et al., 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Menurut Hamzah (2011) indikator motivasi kerja adalah :

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan.
2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan
3. Adanya harapan dan cita-cita
4. Penghargaan dan penghormatan atas diri
5. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik.(Jufrizen, 2021)

Gomes dalam penelitiannya mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut (Gomes, 20:80):

- a. Faktor-faktor Individual Yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu:
 1. Tujuan-tujuan (goals)
 2. Kebutuhan-kebutuhan (needs)

b. Faktor-faktor Organisasional Yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi, meliputi:

1. Pembayaran atau gaji (pay)
2. Keamanan pekerjaan (job security)
3. Sesama pekerja (co-workers) atau Kerjasama
4. Pengawasan (supervision)
5. Pujian (praise). (Khaeruman, 2021)

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) Indikator-indikator motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi yaitu keselamatan dan keamanan diri.
3. Kebutuhan hubungan sosial ,kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
6. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuskan/ luar biasa.(soetrisno edy, 2014)

Indikator menurut Saigian dalam Aldo Herlambang, dkk, dari motivasi adalah sebagai berikut (Aldo dkk., 204:3):

- a. Pengarahan Diri. Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
- b. Kekuasaan. Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
- c. Kebutuhan Keamanan Kerja. Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya. (Khaeruman, 2021)

2.2. Kerangka Konseptual

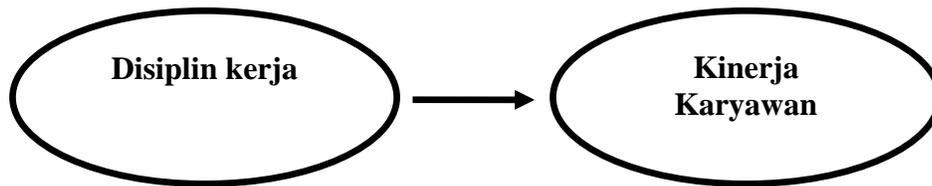
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. (Rofik, 2022)

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak

tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun. (Fauzia et al., 2020)

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) (Saripuddin & Handayani, 2017) (Tanjung, 2015) bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (Non Fisik) Terhadap Kinerja Karyawan.

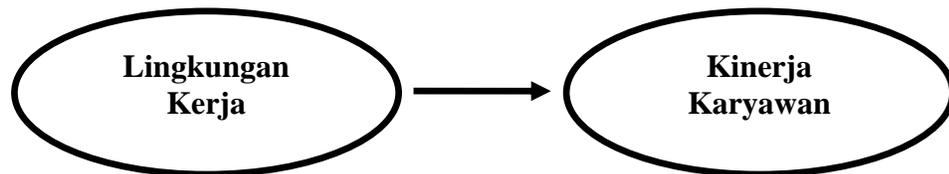
Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, sehingga lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan telah menjadi perhatian dari beberapa penelitian sebelumnya.

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Di samping itu lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya. (Karina et al., 2020)

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. (Suratman Hadi, 2019)

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Azharuddin (2019), (Karina et al., 2020), (Suratman Hadi, 2019) bahwasanya lingkungan kerja (Non Fisik) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Definisi motivasi secara sederhana adalah yang membuat orang mengerahkan upaya dan energi nyata dari apa yang mereka lakukan. (Jufrizen et al., 2020)

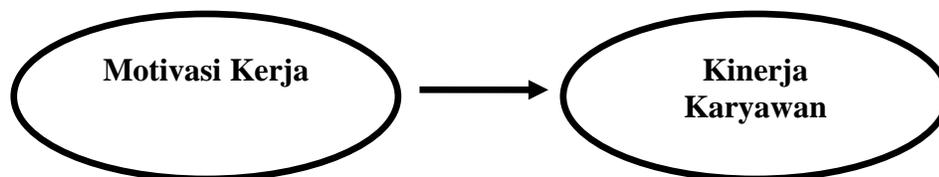
Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan,

tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya.(Nurdin & Djuhartono, 2021)

Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang.Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai dari interaksi yang terjadi di dalam individu.(Harahap & Tirtayasa, 2020)

Motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.Motivasi dapat berasal dari luar maupun dalam diri sendiri.Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Hidayat et al., 2020)

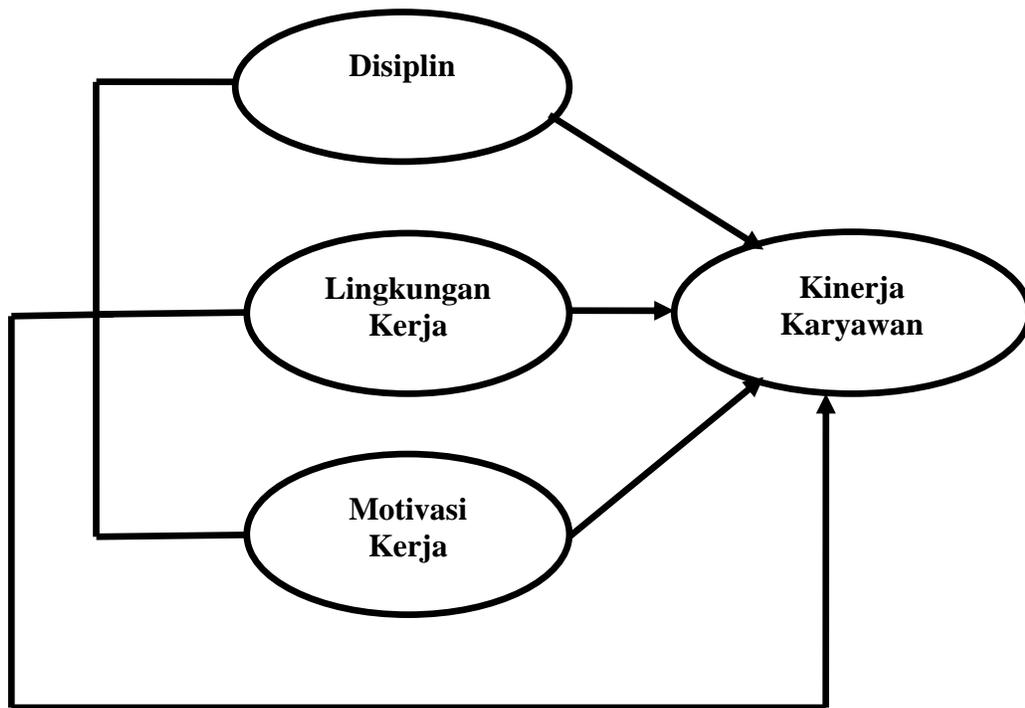
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Astuti et al., 2021) (Awwali et al., 2024) (Hidayat et al., 2020) bahwasanya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah aksi,bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual,karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.Menurut pandangan Byars (dalam veithzal; 2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha,kemampuan dan persepsi tugas.kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan.oleh karena itu,diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.(Hasibuan et al.,2019) (Nurbaiti, 2020)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021),(Anshori et al 2021) menunjukkan bahwasanya disiplin kerja,lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ,dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan,belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian,belum jawaban yang empirik.

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada pengaruh disiplin kerja,lingkungan kerjadan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menyajikan datanya didominasi dalam bentuk angka dan analisis data yang digunakan bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi yang memberikan pernyataan pada peneliti untuk apa saja yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian khususnya pada penelitian kuantitatif. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional yaitu :

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Hasibuan et al., 2019)

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item pernyataan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Keandalan	5,6
4	Sikap Kerja	7,8

3.2.2 Disiplin

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun. Jika karyawan mampu disiplin dalam mentaati semua peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, maka suasana dalam bekerja akan menjadi sangat menyenangkan sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik untuk hasil yang optimal (Fauzia et al., 2020)

Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Taat terhadap aturan waktu	1,2
2	Taat terhadap aturan perusahaan	3,4
3	Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan	5,6
4	Taat terhadap peraturan lainnya	7,8

3.2.3 Lingkungan Kerja (Non Fisik)

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Azharuddin, 2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Tabel 3. 3 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Suasana kerja	1,2
2	Perlakuan	3,4
3	Ada rasa aman	5,6
4	Hubungan yang serasi	7,8
5	Pengawasan	9,10
6	Sistem pemberian imbalan	11,12

3.2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina, dan kemampuan kerja dengan menenangkan jiwa karyawan atau pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Sedangkan motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Asmawiyah et al., 2020)

Tabel 3. 4 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	kebutuhan fisiologis	1,2
2	Kebutuhan rasa aman	3,4
3	Kebutuhan hubungan sosial	5,6
4	Kebutuhan penghargaan	7,8
5	Kebutuhan aktualisasi diri	9,10

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3.3.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal bulan februarihingga akhir bulan april 2024. Untuk rincian pelaksanaan bisa dilihat pada table berikut.

Tabel 3. 5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																					
		Februari				Maret				April				Mei				Juni					
		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	Penyusunan Proposal				■	■	■	■															
4	Bimbingan Proposal							■	■	■													
5	Seminar Proposal									■													
7	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■									
8	Bimbingan Skripsi													■	■								
9	Sidang Meja Hijau															■	■	■	■	■	■	■	

3.4. Teknik Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. (Amin et al., 2023)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan jumlah karyawannya sebanyak 257 karyawan. Data tersebut yang menjadi populasi pada penelitian ini.

3.4.2 Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Sampel yang digunakan berjumlah 72 orang karyawan yang dihasilkan dari perhitungan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 0% (taraf nyata)

$$n = 257 / (+ 257(0,)^2)$$

$$n = 257 / (+ 257(0,0))$$

$$n = 257 / (+ 2,57)$$

$$n = 257 / 3,57$$

$$n = 7,98 \text{ atau } 72$$

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 72 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

Tabel 3. 6 Jumlah Populasi dan Sampel di PTPN 4 Regional II.

Bagian	Jumlah karyawan (Populasi)	Sampel
Akuntansi dan Keuangan	40	$n_{AK} = \frac{40}{257} \times 72 = 11$
Pengadaan dan Teknologi Informasi	38	$N_{PTI} = \frac{38}{257} \times 72 = 10$
Satuan Pengawasan Intern	19	$N_{SPI} = \frac{9}{257} \times 72 = 6$
SDM dan Sistem Manajemen	34	$N_{SM} = \frac{34}{257} \times 72 = 10$
Sekretariat dan Hukum	47	$N_{SM} = \frac{47}{257} \times 72 = 13$
Tanaman	41	$N_T = \frac{4}{257} \times 72 = 11$
Teknik dan Pengolahan	38	$N_{TP} = \frac{38}{257} \times 72 = 11$
Total	257	72

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.7
Instrumen Skala Likert

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

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
2. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., n.d.). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliabel. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas Kompensasi dan Stres Kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., n.d.)

Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., n.d.) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitis

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., n.d.) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

- 1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
- 2) Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., n.d.) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., n.d.).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., n.d.)

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t

dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

1) Bentuk pengujian

a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).

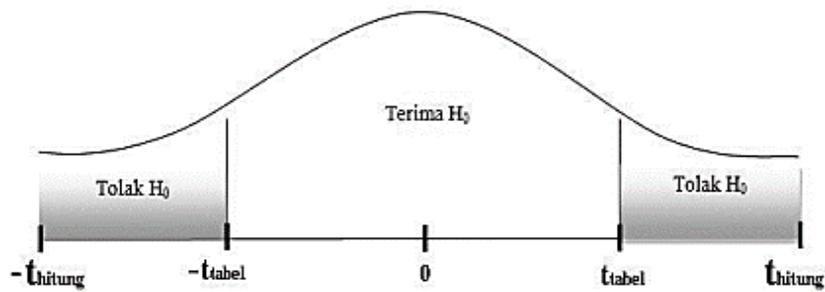
b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Sugiyono, 2012).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal ($p\text{-value}$) $< 0,005$, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X3), 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 72 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

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

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 72 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	33	45,83%
2	Perempuan	39	54,17%
	Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan yaitu 39 orang atau 54,17% dan laki – laki yaitu berjumlah 33 orang atau 45,83%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 72 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	1	1,39%
2.	D-3	6	8,33%
3.	S-1	55	76,39%
4.	S-2	10	13,89%
	Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 orang, yang setara dengan 1,39% dari total. Kemudian, 6 orang yang memiliki tingkat pendidikan D-3 mencapai 8.33%. Diikuti oleh 55 orang atau sekitar 76,39% dari total responden memiliki tingkat pendidikan S-1. Sedangkan, hanya 10 orang, atau 13,89 % dari total, yang memiliki tingkat pendidikan S-2. Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PTPN IV Regional II., dengan jumlah sebanyak 55 orang atau sekitar 76,39% dari total responden.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Divisi / Bagian

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Divisi

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Akuntansi dan Keuangan	11	15,28%
2.	Pengadaan dan Teknologi	10	13,89%
3.	Satuan Pengawasan Intern	6	8,33%
4.	SDM dan Sistem Manajemen	10	13,89%
5.	Sekretariat dan Hukum	13	18,06%
6.	Tanaman	11	15,28%
7.	Teknik dan Pengolahan	11	15,28%
	Total	72	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan 7 divisi yang menjadi sampel penelitian pada PTPN IV Regional II. dikelompokkan sebagai berikut; pada bagian akuntansi dan keuangan terdapat 11 responden dengan persentase 15,28%, bagian pengadaan dan teknologi terdapat 10 orang responden dengan persentase 13,89%, bagian satuan pengawasan intern terdapat 6 responden dengan persentase 8,39%, bagian SDM dan sistem manajemen terdapat 10 responden dengan persentase 13,89%, bagian sekretariat dan hukum terdapat 13 responden dengan persentase 18,06%, bagian tanaman terdapat 11 responden dengan persentase 15,28%, dan terakhir pada bagian teknik dan pengolahan terdapat 11 responden dengan persentase 15,28%. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden pada bagian sekretariat dan hukum merupakan responden terbanyak dengan jumlah 13 orang responden.

4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	19	26,39%
2.	3 Tahun	8	11,11%
3.	4 Tahun	9	12,50%
4.	> 5 Tahun	36	50,00%
	Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan lamanya masa kerja, responden dalam Penelitian di PTPN IV Regional II. dapat dikelompokkan sebagai berikut; pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 19 responden, yang mencakup sekitar 26,39% dari total. Sementara itu, untuk masa kerja 3 tahun, terdapat 8 responden, atau sekitar 11,11% dari total responden. Jumlah responden dengan masa kerja 4 adalah 9 orang, atau sekitar 12,50%.

Dan terakhir, terdapat 36 responden, atau sekitar 50,00% dari total, yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa lebih dari 5 tahun, mencapai sekitar 50,0% dari total responden di PTPN IV Regional II..

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	12,50%	57	79,17%	6	8,33%	-	-	-	-	72	100%
2	14	19,44%	45	62,50%	13	18,06%	-	-	-	-	72	100%
3	8	11,11%	50	69,44%	13	18,06%	1	1,39%	-	-	72	100%
4	11	15,28%	50	69,44%	11	15,28%	-	-	-	-	72	100%
5	11	15,28%	56	77,78%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
6	12	16,67%	48	66,67%	12	16,67%	-	-	-	-	72	100%
7	17	23,61%	35	48,61%	18	25%	2	2,78%	-	-	72	100%
8	8	11,11%	40	55,56%	20	27,78%	3	4,17%	1	1,39%	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yangdibebankan sesuai dengan panduan kualitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,17%

2. Jawaban mengenai Saya menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62,50%
3. Jawaban mengenai Saya melakukan kuantitas pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
4. Jawaban mengenai Saya melakukan kuantitas pekerjaan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
5. Jawaban mengenai Saya selalu dapat diandalkan dalam situasi-situasi darurat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77,78%
6. Jawaban mengenai Saya selalu andal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
7. Jawaban mengenai Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,61%
8. Jawaban mengenai Saya mempunyai sikap optimis dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	11,11%	50	69,44%	13	18,06%	1	1,39%	-	-	72	100%
2	11	15,28%	50	69,44%	11	15,28%	-	-	-	-	72	100%
3	11	15,28%	56	77,78%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
4	12	16,67%	48	66,67%	12	16,67%	-	-	-	-	72	100%
5	17	23,61%	35	48,61%	18	25%	2	2,78%	-	-	72	100%
6	8	11,11%	40	55,56%	20	27,78%	3	4,17%	1	1,39%	72	100%
7	19	26,39%	48	66,67%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
8	11	15,28%	49	68,06%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
2. Jawaban mengenai Saya melakukan tugas-tugas kerja sampaiselesai sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan setiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
3. Jawaban mengenai Saya selalu patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakanpekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77,78%
4. Jawaban mengenai Saya selalu mentaati peraturan yangditerapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
5. Jawaban mengenai Saya selalu berperilaku sopan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,61%

6. Jawaban mengenai Saya dapat menjaga tingkah laku sesuainorma yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%
7. Jawaban mengenai Saya selalu mengerjakan seluruh tugas dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
8. Jawaban mengenai Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,06%

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.8
Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	12,50%	57	79,17%	6	8,33%	-	-	-	-	72	100%
2	14	19,44%	45	62,50%	13	18,06%	-	-	-	-	72	100%
3	8	11,11%	50	69,44%	13	18,06%	1	1,39%	-	-	72	100%
4	11	15,28%	50	69,44%	11	15,28%	-	-	-	-	72	100%
5	11	15,28%	56	77,78%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
6	12	16,67%	48	66,67%	12	16,67%	-	-	-	-	72	100%
7	17	23,61%	35	48,61%	18	25%	2	2,78%	-	-	72	100%
8	8	11,11%	40	55,56%	20	27,78%	3	4,17%	1	1,39%	72	100%
9	19	26,39%	48	66,67%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
10	11	15,28%	49	68,06%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%
11	8	11,11%	39	54,17%	23	31,94%	2	2,78%	-	-	72	100%
12	15	20,83%	45	62,50%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%

SSumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,17%
2. Jawaban mengenai Saya merasa suasana kerja cukup kondusif, mayoritas responden menjawab 62,50%

3. Jawaban mengenai Saya merasa perlakuan karyawan dalam berkomunikasi sangat baik antar karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab 69,44%
4. Jawaban mengenai Saya merasa perlakuan antar karyawan lainnya sangat harmonis dan rukun, mayoritas responden menjawab 69,44%
5. Jawaban mengenai Saya merasa aman bekerja dilingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab 77,78%
6. Jawaban mengenai Saya sangat merasa aman karena securityselalu sigap baik didalam ruangan maupun diluar perusahaan, mayoritas responden menjawab 66,67%
7. Jawaban mengenai Saya mempunyai komunikasi yang baik dan serasi dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab 48,61%
8. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya, mayoritas responden menjawab 55,56%
9. Jawaban mengenai Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain, mayoritas responden menjawab 66,67%
10. Jawaban mengenai Saya merasa pengawas sudah memberi pekerjaan dengan bijak, mayoritas responden menjawab 68,06%
11. Jawaban mengenai Saya merasa sistem pemberian imbalan diperusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi, mayoritas responden menjawab 54,17%
12. Jawaban mengenai Saya merasa seluruh karyawan sudah mendapatkan bentuk pemberian imbalan berupa jaminan kesehatan, dana pensiun dan THR, mayoritas responden menjawab 62,50%.

4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.9

Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	12,50%	57	79,17%	6	8,33%	-	-	-	-	72	100%
2	14	19,44%	45	62,50%	13	18,06%	-	-	-	-	72	100%
3	8	11,11%	50	69,44%	13	18,06%	1	1,39%	-	-	72	100%
4	11	15,28%	50	69,44%	11	15,28%	-	-	-	-	72	100%
5	11	15,28%	56	77,78%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
6	12	16,67%	48	66,67%	12	16,67%	-	-	-	-	72	100%
7	17	23,61%	35	48,61%	18	25%	2	2,78%	-	-	72	100%
8	8	11,11%	40	55,56%	20	27,78%	3	4,17%	1	1,39%	72	100%
9	19	26,39%	48	66,67%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
10	11	15,28%	49	68,06%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya merasa kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,17%
2. Jawaban mengenai Saya merasa kondisiruangan kerja dalam keadaan bersih, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62,50%
3. Jawaban mengenai Saya merasa aman karena adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
4. Jawaban mengenai Saya merasa aman karena adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (Pemberian pensiun), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%

5. Jawaban mengenai Saya merasa senang dalam bekerja apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan diakui oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77,78%
6. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk dapat bersosialisasi serta bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
7. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,61%
8. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan yang sudah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%
9. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
10. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,06%

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X1.1	0,001 < 0,05	0.841	Valid
X1.2	0,001 < 0,05	0.837	Valid
X1.3	0,001 < 0,05	0.355	Valid
X1.4	0,001 < 0,05	0.609	Valid
X1.5	0,001 < 0,05	0.811	Valid
X1.6	0,001 < 0,05	0.763	Valid
X1.7	0,001 < 0,05	0.841	Valid
X1.8	0,001 < 0,05	0.837	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X2.1	0,001 < 0,05	0.852	Valid
X2.2	0,001 < 0,05	0.807	Valid
X2.3	0,001 < 0,05	0.355	Valid
X2.4	0,001 < 0,05	0.615	Valid
X2.5	0,001 < 0,05	0.778	Valid
X2.6	0,001 < 0,05	0.725	Valid
X2.7	0,001 < 0,05	0.852	Valid
X2.8	0,001 < 0,05	0.807	Valid
X2.9	0,001 < 0,05	0.852	Valid
X2.10	0,001 < 0,05	0.807	Valid
X2.11	0,001 < 0,05	0.804	Valid
X2.12	0,001 < 0,05	0.722	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X3.1	0,001 < 0,05	0.930	Valid
X3.2	0,001 < 0,05	0.898	Valid
X3.3	0,001 < 0,05	0.889	Valid
X3.4	0,001 < 0,05	0.868	Valid
X3.5	0,001 < 0,05	0.907	Valid
X3.6	0,001 < 0,05	0.936	Valid
X3.7	0,001 < 0,05	0.906	Valid
X3.8	0,001 < 0,05	0.945	Valid
X3.9	0,001 < 0,05	0.930	Valid
X3.10	0,001 < 0,05	0.898	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Y.1	0,001 < 0,05	0.776	Valid
Y.2	0,001 < 0,05	0.858	Valid
Y.3	0,001 < 0,05	0.805	Valid
Y.4	0,001 < 0,05	0.885	Valid
Y.5	0,001 < 0,05	0.775	Valid
Y.6	0,001 < 0,05	0.768	Valid
Y.7	0,001 < 0,05	0.671	Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.883	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 38 kuesioner yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, yaitu dengan mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel

diatas, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid, Semua kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari ketiga variabel layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini memerlukan uji reliabilitas untuk menilai kekonsistenan kuesioner dalam mengukur dampak variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Sebelum menguji reliabilitas, keputusan diambil berdasarkan alpha setidaknya sebesar 0,60. Variabel dianggap reliabel jika nilainya $>0,60$; sebaliknya, jika nilainya $<0,60$, variabel tersebut dianggap tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.908 > 0.06	8	Reliable
Disiplin Kerja (X1)	0.875 > 0.06	8	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0.977 > 0.06	10	Reliable
Motivasi Kerja	0.920 > 0.06	12	Reliable

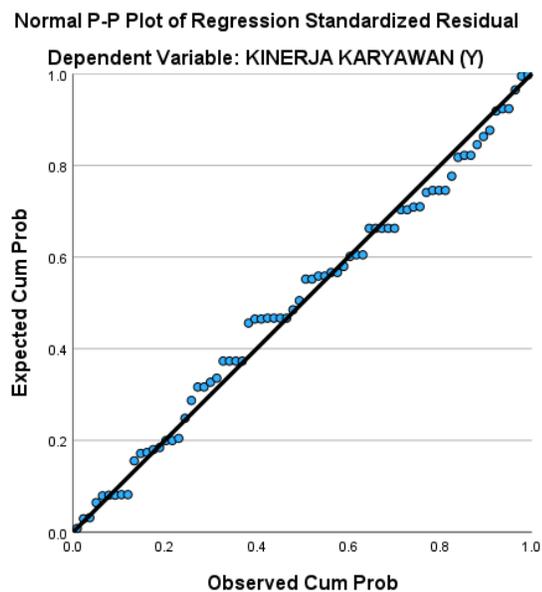
Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo,

2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance \geq 0.10 dan nilai VIF $<$ 10.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.15. dibawah ini.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.412	2.331		1.893	.063		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.537	.145	.448	3.711	<.001	.157	6.351
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.036	.089	.047	.401	.690	.170	5.867
	MOTIVASI KERJA (X3)	.222	.040	.473	5.604	<.001	.323	3.097

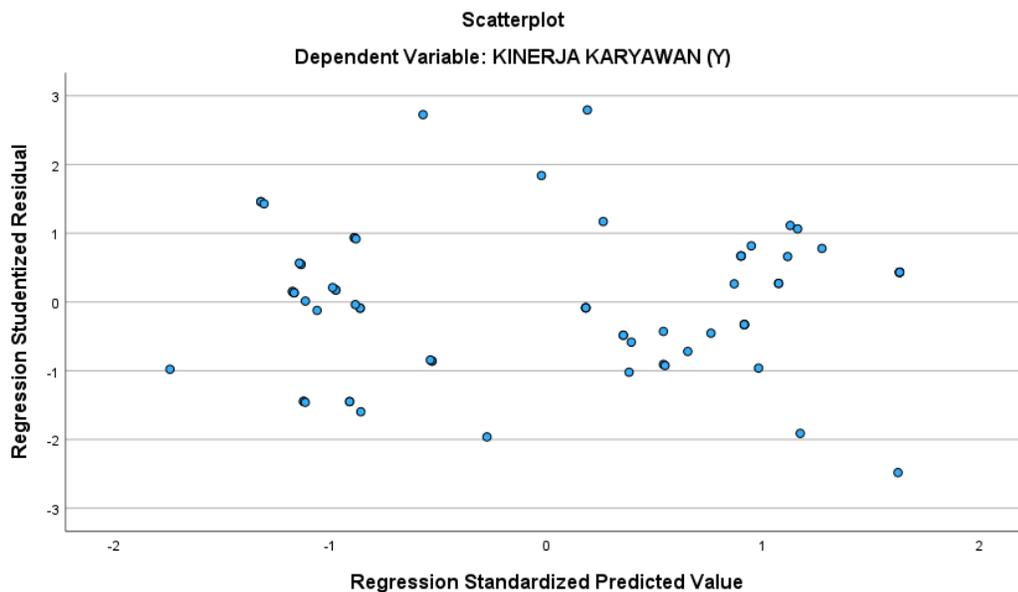
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance \geq 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF \leq 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y = KinerjaKaryawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.16 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.412	2.331		1.893	.063		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.537	.145	.448	3.711	<.001	.157	6.351
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.036	.089	.047	.401	.690	.170	5.867
	MOTIVASI KERJA (X3)	.222	.040	.473	5.604	<.001	.323	3.097

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$\text{Pembayaran Digitalisasi} = 4.412 + 0.537 + + 0.036 + 0.222 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4.412 menunjukkan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 4.412.

- b. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0.537 dengan arah positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.537 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0.036 dengan arah positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.036 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.222 dengan arah positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.222 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.17. dibawah ini :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.412	2.331		1.893	.063		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.537	.145	.448	3.711	<.001	.157	6.351
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.036	.089	.047	.401	.690	.170	5.867
	MOTIVASI KERJA (X3)	.222	.040	.473	5.604	<.001	.323	3.097

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.711$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3.711 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.711 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.01 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0.401$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.401 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.401 < 1.985$) dengan angka signifikan $0.01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5.604$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel L Motivasi Kerja adalah

5.604 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.604 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.690 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh namun tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1625.909	3	541.970	122.288	<.001 ^b
	Residual	301.369	68	4.432		
	Total	1927.278	71			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (122.288) $>$ F_{tabel} ($2,70$) dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat

kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur konstribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.19 . dibawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.844	.837	2.105	1.910

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14. diatas dapat dilihat bahwa nilai $R=0,918$ untuk hubungan antar variabel dan Adjusted R Square= $0,837$ berarti $83,7\%$ menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar $83,7\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar $83,7\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100\%-83,7\%=16,3\%)$ yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT Perkebunan Nusantara

IV Regional II, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. (Rofik, 2022)

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun. (Fauzia et al., 2020)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3.711 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.711 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) (Saripuddin & Handayani, 2017) (Tanjung, 2015) (Sadat et al., n.d.) bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerjanya

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya..(Suratman Hadi, 2019)

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Di samping itu lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya.(Karina et al., 2020)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.401 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.401 < 1.985$) dengan angka signifikan $0.01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Azharuddin (2019), (Karina et al., 2020), (Suratman Hadi, 2019) bahwasanya lingkungan kerja(Non Fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai dari interaksi yang terjadi di dalam individu. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Motivasi dapat berasal dari luar maupun dalam diri sendiri. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Hidayat et al., 2020)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel L Motivasi Kerja adalah 5.604 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.604 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.690 > 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh namun tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini, et al., 2019) (Marjaya, et al., 2019) bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. (Nurbaiti, 2020)

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars (dalam Veithzal; 2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. (Hasibuan et al., 2019)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (122.288) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021),(Anshori et al 2021) menunjukkan bahwasanya disiplin kerja,lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II..
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II..
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II..

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas ,maka saran dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan kesimpulan diatas, disiplin kerja pada perusahaan lebih ditingkatkan lagi dengan harapan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan lebih bagus lagi
2. Berdasarkan kesimpulan diatas, lingkungan kerja seharusnya lebih diperhatikan lagi. Dengan lingkungan kerja perusahaan yang nyaman maka karyawan juga akan nyaman melaksanakan pekerjaan.

3. Berdasarkan kesimpulan diatas, motivasi kerja karyawan pada perusahaan diharapkan untuk membentuk motivasi agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya
4. Berdasarkan kesimpulan diatas, sebaiknya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat mengoptimalkan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 72 responden dan jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2016). *Concept & Indicator*. CV BUDI UTAMA.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anshori, A. N., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 33–42.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora* 2021, 8–13. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/208/495>
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- De Haan, P. L. M., Bitjuni, H. J., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.27475>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, A. N., Nasution, J., & Sitompul, W. S. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2), 310–322. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v5i2.1987>
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>

- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(2), 1256–1274. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal, September*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHSRA Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nurbaiti, D. (2020). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Workshop Ducting Pt Karya Intertek Kencana)*. 129.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.

<https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- 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>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104. <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sadat, P. A., Handayani, S., Kurniawan, M., Kunci, K., Kerja, D., Kinerja Kar-Yawan;, ;, & Motivasi, D. (n.d.). *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 9, Issue 1). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8, 1–10. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- soetrisno edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan*. 15(1), 1–27.
- Umi, F., & Sri, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Wehelmina, R. (2021). *Manajemen Kinerja*. UNSRAT PRESS.
- Wursanto. (2013). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Cp Andi Offsety.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Saudara/i/Responden

Di BPSDM Provinsi Sumatera Utara

Dengan hormat

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ,saya Reviska Giska Diva Nst dari program studi Manajemen,saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan**”

Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini.Adapun permohonan ini,sedikit banyaknya akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu.Namun demikian jawaban yang Bapak/Ibu berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini,saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

**Reviska Giska Diva Nst
(2005160)**

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing – masing pernyataan.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

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

B. Identitas Responden

1. No. Responden..... (Di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana
 Pascasarjana
4. Bagian : Akutansi dan Keuangan
 Pengadaan dan Teknologi
 Satuan Pengawasan Intern
 SDM dan Sistem Manajemen
 Sekretariat dan Hukum
 Tanaman
 Teknik dan Pengolahan
5. Lama Bekerja : < 2 Tahun 3 Tahun
 4 Tahun > 5 Tahun

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan panduan kualitas					
2	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti.					
Kuantitas						
3	Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat.					
4	Saya selalu menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan tepat waktu.					
Keandalan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi sebelum mengerjakan tugas/ pekerjaan.					
6	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan.					
Sikap Kerja						
7.	Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain.					
8.	Saya mempunyai sikap optimis dalam bekerja.					

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat terhadap aturan waktu						
1	Saya selalu hadir tepat pada jam kerja.					
2	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
Taat terhadap aturan perusahaan						
3	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.					
4	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.					
Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan						
5	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.					
Taat terhadap peraturan lainnya						
7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
8	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyaan	SS	S	KS	TS	STS
Suasana Kerja						
1	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya.					
2	Suasana kerja cukup kondusif.					
Perlakuan						
3	Karyawan berkomunikasi dengan baik satu sama lain.					
4	Tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan.					
Ada rasa aman						
5	Saya merasa aman bekerja dilingkungan perusahaan.					
6	Security selalu sigap baik didalam ruangan maupun diluar perusahaan.					
Hubungan yang serasi						
7	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain.					
8	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya.					
Pengawasan						
9	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karywan lain.					
10	Saya merasa pengawas sudah memberi pekerjaan dengan bijak.					
Sistem pemberian imbalan						
11	Sistem penghargaan diperusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi					
12	Seluruh pegawai sudah mendapatkan bentuk penghargaan berupa jaminan kesehatan,dana pensiun dah THR.					

Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan fisiologis						
1	Menurut saya kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi.					
2	Menurut saya kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih.					
Kebutuhan rasa aman						
3	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan).					
4	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (Pemberian pensiun).					
Kebutuhan hubungan sosial						
5	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/Ibu dengan atasan.					
6	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/Ibu dengan bawahan.					
Kebutuhan penghargaan						
7	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.					
8	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan karyawan.					
Kebutuhan aktualisasi diri						
9	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri.					
10	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.					

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36
29	4	5	4	5	4	5	4	5	5	36
30	5	5	3	4	5	5	5	5	5	37
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	37
32	4	5	4	5	4	5	4	5	5	36
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	4	5	4	5	4	5	5	36
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	4	3	4	5	5	5	5	4	35
45	5	4	5	4	5	4	5	4	4	36
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	33
50	5	5	4	4	5	4	5	5	5	37
51	3	3	4	4	3	3	3	3	3	26
52	3	3	5	2	4	4	3	3	3	27
53	4	4	3	4	5	4	4	4	4	32
54	4	4	5	3	4	3	4	4	4	31
55	4	4	3	3	3	4	4	4	4	29
56	4	4	3	4	3	4	4	4	4	30
57	4	3	4	4	4	3	4	4	3	29
58	4	3	3	4	3	3	4	4	3	27
59	4	3	4	4	4	3	4	4	3	29
60	4	3	3	4	3	3	4	4	3	27
61	4	3	4	4	4	3	4	4	3	29
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	33
63	5	5	4	4	5	4	5	5	5	37
64	3	3	4	4	3	3	3	3	3	26
65	3	3	5	2	4	4	4	3	3	27
66	4	4	3	4	5	4	4	4	4	32
67	4	4	5	3	4	3	4	4	4	31
68	4	4	3	3	3	4	4	4	4	29
69	4	4	3	4	3	4	4	4	4	30
70	4	3	4	4	4	3	4	4	3	29
71	4	3	3	4	3	3	4	4	3	27
72	4	3	4	4	4	3	4	4	3	29

LINGKUNGAN KERJA													JUMLAH
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39
5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	46
6	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	45

7	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	43
8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	41
10	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	40
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
12	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	50
13	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	43
14	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	35
15	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	50
16	4	2	5	4	3	3	4	2	4	2	4	4	41
17	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	51
18	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	51
19	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	51
20	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
22	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
23	5	4	4	5	3	1	5	4	5	4	3	5	48
24	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
30	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
44	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	52
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
50	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
51	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
52	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39
53	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	46
54	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	45
55	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	43
56	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
57	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	41
58	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	40
59	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
60	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	50

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	40
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	41
50	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
51	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	28
52	4	2	4	4	2	3	2	3	4	2	30
53	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	25
54	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	18
55	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	25
56	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	23
57	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	20
58	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
59	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	19
60	2	3	4	3	1	3	1	3	2	3	25
61	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	19
62	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	41
63	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
64	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	28
65	4	2	4	4	2	3	2	3	4	2	30
66	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	25
67	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	18
68	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	25
69	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	23
70	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	20
71	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
72	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	19



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3366/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/5/2023

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

Medan, 24/5/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Reviska Giska Diva Nst
NPM : 2005160128
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

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

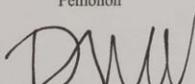
Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya disiplin kerja karyawan
2. kurangnya kreativitas kerja karyawan
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kedisiplinan Dan Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa
2. Pengaruh Motivasi Dan Tujuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Bridgestone

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

Hormat Saya
Pemohon


(Reviska Giska Diva Nst)



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: 3366/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/5/2023

Nama Mahasiswa : Reviska Giska Diva Nst
NPM : 2005160128
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 24/5/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si *[Signature]* 28/5/2023

Judul Disetujui**)

*Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja,
Dan motivasi kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada P.T. Perkebunan Nusantara
IV Medan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

***) Dasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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. 59/SK/BAN-PT/Akred/PT/2015
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 : 495 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 16 Sya'ban 1445 H
26 Februari 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Medan
Jln.Letjend Suprpto No.2 Medan
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 skripsi 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 : **Reviska Giska Diva Nst**
Npm : **2005160128**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV 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





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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.06/2019
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](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 495 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **24 Februari 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Reviska Giska Diva Nst**
N P M : **2005160128**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan**

Dosen Pembimbing : **Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **26 Februari 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 16 Sya'ban 1445 H
26 Februari 2024 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.





Nomor : 2SDM/eX/52/III/2024
Lampiran : Ada
Hal : Izin Penelitian

Medan, 13 Maret 2024

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

Sehubungan dengan Surat Saudara nomor: 495/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 26 Februari 2024 perihal Izin Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini diizinkan untuk melaksanakan Penelitian di lingkungan kerja Regional II PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

NAMA	NIM	PRODI	UNIT KERJA
Reviska Giska Diva Nst	2005160128	Manajemen	Region Office

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

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

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

REGIONAL II
BAGIAN SDM DAN SISTEM
MANAJEMEN



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:

HWIN DWI PUTERA

NIK : 4000077

Jabatan : KEPALA BAGIAN SDM DAN SISTEM MANAJEMEN

Email : hwin.dw1@ptpn4.co.id

Berdasarkan Pasal 11 UU ITE Tahun 2018, sertifikat tandatangan elektronik yang diterbitkan oleh BSrE-BSSN, memiliki kekuatan dan akibat hukum yang sah.



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Reviska Giska Diva Nasution
NPM : 2005160128
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

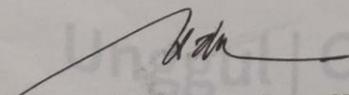
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
	Sistematis dan benar sesuai buku panduan F&P UMSU di mulai dari cover dan seterusnya		
	Penelitian teoritis di minimal bandingkan typologi dan manfaat faktor-faktor penelitian		
	Definisi operasional di pertahankan		
	Populasi sampel di pertahankan		
	Definisi masalah di sempurnakan		
	Ada dan memuat faktor-faktor di sempurnakan	8/29/24	J.

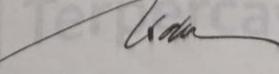
Medan, 2024

Diketahui/Disetujui:

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi


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


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



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Senin, 01 April 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Reviska Giska Diva Nst
N . P . M . : 2005160128
Tempat / Tgl.Lahir : Serbalawan 30 Juli 2002
Alamat Rumah : Jln Al-falah 3 No.6 Medan Timur
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

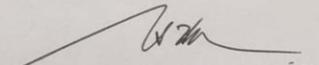
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Tambah Data Absensi Karyawan
Bab II	Memperbaiki Kerangka Konseptual.
Bab III
Lainnya	Datkat Isi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

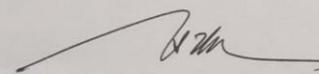
Medan, *Senin, 01 April 2024*

TIM SEMINAR

Ketua


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

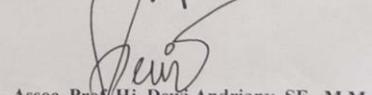
Pembimbing


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

Sekretaris


Prof. Dr. Yufuzen, SE., M.Si.

Pembimbing


Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 01 April 2024* menerangkan bahwa:

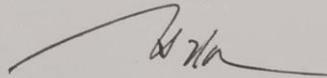
Nama : Reviska Giska Diva Nst
N.P.M. : 2005160128
Tempat / Tgl.Lahir : Serbalawan 30 Juli 2002
Alamat Rumah : Jln Al-falah 3 No.6 Medan Timur
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Jasman Saripuddin, S.E., M.Si*

Medan, Senin, 01 April 2024

TIM SEMINAR

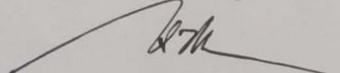
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

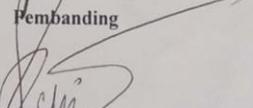
Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

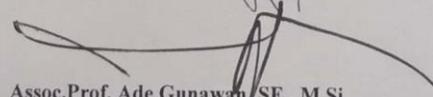
Pembimbing


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

Pembanding


Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -


Assoc. Prof. Ade Gunawan SE., M.Si.
NIDN : 0105087601



Nomor : 2SDM/eX/140/V/2024
Lampiran : Ada
Hal : Pelaksanaan Penelitian

Medan, 15 Mei 2024

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

Sehubungan dengan surat nomor 2SDM/eX/52/III/2024 tanggal 13 Maret 2024 perihal Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini, telah menyelesaikan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II dengan rincian sebagai berikut:

Nama	NIM	Program Studi	Lokasi Penelitian
Reviska Giska Diva Nasution	2005160128	Manajemen	Region Office

Demikian surat ini dibuat sebenar-benarnya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

REGIONAL II
BAGIAN SDM DAN SISTEM
MANAJEMEN



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:

HWIN DWI PUTERA

NIK : 4908077

Jabatan : KEPALA BAGIAN SDM DAN SISTEM
MANAJEMEN

Email : hwin.dwi@ptpn4.co.id

Tembusan :

- Arsip

Berdasarkan Pasal 11 UU ITE Tahun 2018, sertifikat tandatangan elektronik yang diterbitkan oleh BSR-E BSSN, memiliki kekuatan dan akibat hukum yang sah.

Tandatangan Elektronik
Diterbitkan Oleh :



Badan
Sertifikasi
Elektronik

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaborasi



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 1313 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 07 Dzulqaidah 1445 H
15 Mei 2024 M

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

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi 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 : **Reviska Giska Diva Nst**
N P M : **2005160128**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Reviska Giska Diva Nst
NPM : 2005160128
Tempat dan Tanggal Lahir : Serbalawan, 30 Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
Alamat : Jl. Karya Bakti, No.24 Serbalawan
No. Telephone : 082273526038
Email : reviskagiska3@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Zulfan Nst
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Nama Ibu : Mariani Nainggolan
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Karya Bakti, No.24 Serbalawan
No. Telephone : 081370428780
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN 091590 Serbalawan Tahun 2014
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 1 Dolok Batu Nanggar Tamat Tahun 2017
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Dolok Batu Nanggar Tamat Tahun 2020
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Terdaftar Tahun 2020
s/d Sekarang

Medan, 2024

(Reviska Giska Diva Nst)