

**PENGARUH SANKSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH  
MOTIVASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV REGIONAL II**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama : PUTRI ADELIA CHANIAGO**  
**NPM : 2005160129**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

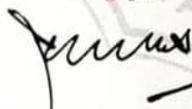
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Juni 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

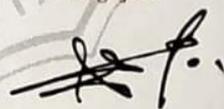
Nama : PUTRI ADELIA CHANIAGO  
N P M : 2005160129  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH SANKSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II  
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

  
(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

Penguji II

  
(NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M)

Pembimbing

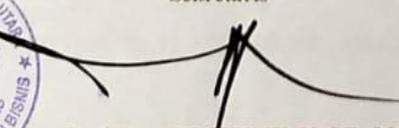
  
(SAPRIHAL MANURUNG, S.E., M.A)

Unggul | **PANITIA UJIAN** Terpercaya

Ketua

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

Sekretaris

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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Putri Adelia Chaniago  
NPM : 2005160129  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Saprihal Manurung, SE., MA  
Judul Penelitian : Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional II

Disetujui untuk memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 2024

Pembimbing Skripsi

SAPRIHAL MANURUNG, SE., MA

Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen      Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si



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 SKRIPSI

Nama : Putri Adelia Chaniago  
NPM : 2005160129  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA  
Judul Penelitian : Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional II

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki latar belakang masalah, identifikasi	22/2/2024	
BAB 2	Perbaiki teori sesuai variabel, indikator, ketangka konsep	1/3/2024	
BAB 3	Perbaiki Metode sem PLS, Inner dan Outer model	1/3/2024	
BAB 4	Perbaiki analisis data dan interpretasi	29/4/2024	
BAB 5	Lengkapi kesimpulan dan saran sesuai dengan temuan Penelitian	22/5/2024	
Daftar Pustaka	Lengkapi DF Mendeley	27/5/2024	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC.	27/5/2024	

Medan, 2024

Diketahui/Disetujui:

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi

(Saprinal Manurung, SE., MA)

(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 : PUTRI ADELIA CHANIAGO  
NPM : 2005160129  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH SANKSI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI  
MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA 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

PUTRI ADELIA CHANIAGO

## ABSTRAK

### PENGARUH SANKSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II

Oleh

**Putri Adelia Chaniago**

**Program Studi Manajemen**

**Email : [Putriadeliachaniago@gmail.com](mailto:Putriadeliachaniago@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II yang beralamat di Jl. Letjen Suprpto No 2, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Sanksi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh Sanksi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.

**Kata Kunci : Sanksi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF SANCTIONS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' WORK DISCIPLINE MEDIATED BY WORK MOTIVATION AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II***

**By**

***Putri Adelia Chaniago***

***Management Study Program***

***Email : [Putriadeliachaniago@gmail.com](mailto:Putriadeliachaniago@gmail.com)***

*The purpose of this research is to determine the influence of sanctions and the work environment on employee work discipline, mediated by work motivation at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Both directly and indirectly. This research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II which is located at Jl. Letjen Suprpto No 2, Kec. Medan Maimun, Medan City, North Sumatra. The population of this research is all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Determining the sample in this research used probability sampling techniques. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely partial least squares – structural equation model (PLSSEM) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that sanctions have a positive and significant effect on work discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. The work environment has no effect on work discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Sanctions have a positive but not significant effect on work motivation at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. The work environment has a positive and significant effect on work motivation at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Work Motivation has a positive and significant effect on Work Discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Work Motivation does not mediate the effect of Sanctions on Work Discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Work Motivation mediates the influence of the Work Environment on Work Discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.*

***Keywords: Sanctions, Work Environment, Work Discipline, Work Motivation***

## KATA PENGANTAR



### *Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan dan kelapangan waktu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini ialah **“Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari banyak kesulitan yang di alami karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi dari keluarga, dosen dan teman-teman akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Dengan itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada seluruh pihak terkait yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini, yaitu:

1. Tuhan Yang Maha Kuasa yaitu Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahan berupa kesehatan, kesempatan, dan kemudahan kepada penulis,

sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik serta Rassulullah Saw. Sebagai pembawa cahaya keilmuan melalui Al-Qur'an.

2. Kedua orang tua peneliti tersayang, Ayahanda Mustafa Rahmadhan Chaniago dan Ibunda Ernawati Lubis S.Pd yang telah berjasa dalam hidup penulis, memberikan cinta, do'a, motivasi, semangat dan nasihat yang tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Saprial Manurung, SE., MA selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu
10. Ibu Linzzy Pratami, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik I dan Ibu 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.

11. 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.
12. Pimpinan dan para staff PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Terimakasih atas izin penelitian dan kerjasamanya dalam membantu suksesnya penelitian penulis.
13. Karyawan Manajemen SDM yaitu, Ibunda Indah dan Abangda Faris yang bersedia memberikan informasi atau data terkait penelitian yang kami ajukan.
14. Kepada kedua abang kandung Fandy Chaniago S.Kom dan Ervin Chaniago S.Kom, Serta kedua kakak ipar Laila Khairani Harahap S.Pd dan Linda Lestari S.KM yang senantiasa memberikan semangat dan doa.
15. Teman - teman kelas C Manajemen Pagi Stambuk 2020 UMSU. Terima kasih atas canda tawa dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan di perkuliahan ini.

Medan, Juni 2024

Penulis

**Putri Adelia Chaniago**  
**NPM: 2005160129**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja .....	13
2.1.2 Sanksi .....	14
2.1.2.1 Pengertian Sanksi .....	14
2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sanksi .....	15
2.1.2.3 Indikator Sanksi .....	16
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja .....	18
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4 Motivasi Kerja.....	21
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja .....	22
2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja .....	25
2.2 Kerangka Konseptual .....	25
2.3 Hipotesis.....	30
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	32
3.2 Definisi Operasional.....	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
3.3.1 Tempat Penelitian.....	34

3.3.2 Waktu Penelitian .....	34
3.4 Populasi dan Sampel .....	34
3.4.1 Populasi .....	34
3.4.2 Sampel .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.5.1 Observasi .....	36
3.5.2 Angket atau Kuesioner .....	37
3.6 Teknik Analisis Data .....	37
3.6.1 Model Pengukuran (Outer Model) .....	38
3.6.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	39
3.6.3 <i>Mediation Effect</i> atau Uji Hipotesis .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Deskripsi Data .....	42
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	42
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden .....	42
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan .....	43
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Divisi / Bagian .....	43
4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	44
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	45
4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja (Y) .....	45
4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (Z) .....	46
4.1.3.3 Variabel Sanksi (X1) .....	48
4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	50
4.2 Analisis Data .....	51
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) .....	51
4.2.1.1 Convergent Validity .....	52
4.2.1.2 Discriminant Validity .....	54
4.2.1.3 Construct Reliability and Validity .....	55
4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model) .....	56
4.3 Pembahasan .....	64
4.3.1 Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja .....	64
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja .....	65
4.3.3 Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja .....	67
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja .....	68
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja .....	69
4.3.6 Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja .....	71
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja .....	72
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.....	3
Tabel 3.1 Definisni Operasional .....	33
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian .....	34
Tabel 3.3 Populasi .....	35
Tabel 3.4 Jumlah Populasi dan Sampel di PTPN IV Regional II .....	36
Tabel 3.5 Skala Likert .....	37
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Divisi.....	43
Tabel 4.4 Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y).....	45
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z).....	46
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Sanksi (X1) .....	48
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	50
Tabel 4.9 Hasil Loading Factor.....	53
Tabel 4.10 Hasil Discriminant Validity.....	54
Tabel 4.11 Hasil Composite Reliability.....	55
Tabel 4.12 Hasil Hasil Cronbach Alpha.....	56
Tabel 4.13 R-Square.....	57
Tabel 4.14 F-Square.....	58
Tabel 4.15 Dirrect Effect.....	60
Tabel 4.16 Indirrect Effect.....	62
Tabel 4.17 Total Effect .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model.....	52
Gambar 4.2 Path Coeffecient anf P-Value Inner Model.....	59

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mendukung tujuan dan visi dengan bakat, karya, kreativitas dan motivasi yang mereka bawa. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia tersebut. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi faktor penentu yang sangat penting bagi efektivitas dan kesuksesan organisasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia seoptimal mungkin, sebab kunci dari kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi, tetapi juga pada faktor manusia yang merupakan faktor yang paling vital.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II atau disingkat dengan PTPN IV Regional II didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 09 tahun 1996 yang menggabungkan beberapa perusahaan Perseroan PT Perkebunan Nusantara VI, PT Perkebunan VII, dan PT Perkebunan VIII menjadi PT Perkebunan Nusantara IV. Pendirian ini disahkan melalui Akte Notaris Harun Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996, dan diberi pengesahan oleh Menteri Kehakiman melalui Surat Keputusan No. C2-83332. HT.01.01 tanggal 8 Agustus 1996. Perusahaan ini diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tanggal 8 Oktober 1996 yang kini beralamat di jalan Letjend Suprpto No. 2 Medan.

PTPN IV Regional II memiliki 30 unit kebun yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh, serta 3 unit proyek pengembangan kebun inti kelapa sawit dan 1 unit proyek pengembangan kebun plasma kelapa sawit. Kegiatan ini tersebar di 9 kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara, dan Mandailing Natal. Dalam proses pengolahan, PTPN IV Regional II memiliki 15 unit pabrik kelapa sawit (PKS) dengan kapasitas total 575 ton tandan buah segar (TBS) per jam, 2 unit pabrik teh dengan kapasitas total 154 ton daun teh basah (DTB) per hari, dan 1 unit pabrik pengolahan inti sawit dengan kapasitas 450 ton per hari. PTPN IV Regional II juga didukung oleh 1 unit usaha engineering manufacturing and construction, yaitu Pabrik Mesin Tenera (PMT), dan 3 unit usaha rumah sakit, yaitu RS. Laras, RS. Balimbingan, dan RS. Pabatu. Seluruh unit usaha dan proyek pengembangan PTPN IV Regional II dikelompokkan ke dalam 5 grup unit usaha (GUU).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis pada PTPN IV Regional II terdapat fenomena permasalahan yang timbul pada organisasi yaitu kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan kantor, hal ini terlihat dari karyawan yang datang terlambat tetapi tidak adanya teguran dari atasan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti tata ruangan yang kurang baik sehingga menggagu dalam melakukan aktivitas kerja, banyak tumpukan kertas berkas dan arsip berkas yang menumpuk di atas meja kerja sehingga tidak tertata rapi, hal ini menjadi pengaruh dalam kenyamanan dan semangat dalam berkerja. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat dan lalai terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari ketidaktepatan jam datang dan jam pulang

karyawan sesuai dengan aturan perusahaan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II:

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV  
Regional II**

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
				<b>3417</b>

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Tahun 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II pada tahun 2023 sebanyak 3417 kali. Dari data tersebut menunjukkan bahwasannya kedisiplinan masih belum baik, oleh karena itu kedisiplinan harus di tegakkan, dan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan maksimal. Selain itu juga karyawan kurang memiliki motivasi hal itu disebabkan ketiadaan dorongan dari pimpinan, yang hanya fokus pada pencapaian target pekerjaan. Hal ini menyebabkan banyak karyawan merasa putus asa dan semangat kerja mereka menurun karena merasa tertekan dengan tuntutan yang diberikan.

Banyak berbagai permasalahan yang terjadi pada PTPN IV Regional II, hal ini menjadi dasar penelitian untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis hanya

membatasi masalah mengenai sanksi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja di dalam suatu perusahaan adalah hal yang utama dalam menuju *good governance*. Kualitas pelayanan yang unggul dimulai dari tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan di setiap perusahaan (Mendrofa et al., 2021). (Mangkunegara, 2021) menyatakan bahwasannya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik merupakan faktor kunci dalam mencapai produktivitas yang optimal dan kinerja yang berkualitas. Tetapi, dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja yang tinggi tidaklah mudah. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, termasuk penerapan sanksi, kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja.

Sanksi adalah suatu resiko yang tidak diharapkan yang diberikan oleh pimpinan terhadap tindakan yang dilakukan. Penggunaan sanksi yang tepat dapat mempengaruhi perilaku dalam sebuah organisasi, sehingga pemberian sanksi sebaiknya dilakukan setelah evaluasi yang cermat. Sanksi yang diberikan oleh atasan dapat berupa komentar, turun jabatan, pemotongan gaji, serta pemberhentian pekerjaan (Maihendra et al., 2021). Pemberian sanksi kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka dan memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Tujuan dari memberikan sanksi kepada karyawan adalah untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka, dengan harapan dapat menyelesaikan tugas dengan sepenuhnya.

Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kedisiplinan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam memastikan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja (Andriany, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif dapat terbentuk dengan adanya pengamatan yang cermat terhadap beragam unsur yang terdapat didalamnya, baik itu dengan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Aprianti & Wulandari, 2022).

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja fisik ini memiliki dampak langsung terhadap disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka cenderung akan bertahan di sana, melakukan aktivitas dengan semangat, dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif. Dalam pandangan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) “Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan/pegawai.”

Motivasi kerja juga merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan untuk memastikan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap terwujudnya tujuan organisasi. Motivasi ini sangat penting karena mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap

mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Jufrizen, 2018). Selain itu juga dengan memberikan motivasi yang tepat dapat memacu daya penggerak untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama dengan baik dan terintegrasi dengan segala upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurang tegasnya sikap pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan kantor.
2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal ini terlihat dari penataan ruangan yang kurang baik.
3. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin, hal itu dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat dan lalai terhadap pekerjaannya
4. Rendahnya motivasi karyawan, dikarenakan pimpinan hanya meprioritaskan pencapain target, hal ini menyebabkan keputusasaan dan penurunan motivasi kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian dengan hanya

meliputi variabel motivasi kerja, sanksi, lingkungan kerja , disiplin kerja, dan objek penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?
3. Apakah ada pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?
6. Apakah ada pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja di mediasi oleh motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II ?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di mediasi oleh motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja di mediasi oleh motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di mediasi oleh motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Motivasi kerja Memediasi Pengaruh Sanksi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.

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

## 2. Manfaat Praktis

- Bagi peneliti; untuk menambah wawasan dan pengalaman yang melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.
- Bagi organisasi; diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan sumbangan ide – ide yang bernilai bagi organisasi dan diharapkan dapat menghasilkan informasi yang praktis dalam mengatasi tantangan yang terkait dengan kinerja karyawan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Prayogi et al., 2016). Disiplin kerja dapat membentuk karakter yang kuat, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan efisien.

Pengertian disiplin kerja menurut (Sinambela, 2016) merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Disiplin kerja adalah ketaatan individu atau kelompok pada peraturan dan syarat – syarat yang berlaku di tempat kerja yang bertujuan untuk mencapai target yang telah dibebankan kepada individu atau kelompok orang tersebut (Siswadi & Arif , 2021).

Adapun menurut (Hasibuan, 2020) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial. Oleh karena itu, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas – tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Sedangkan menurut (Hidayat, 2021) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan

patuh pada peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi, baik itu aturan yang tertulis maupun tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup untuk menjalankan aturan tersebut, serta bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan dalam perusahaan apabila aturan tersebut dilanggar.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan, mematuhi jadwal, dan melaksanakan tugas dengan konsisten dan penuh tanggung jawab. Tujuan dan manfaat dari disiplin kerja sangatlah beragam dan penting untuk keberhasilan individu maupun organisasi.

Tujuan dan manfaat disiplin kerja menurut (Tsauri, 2013) adalah pembentukan sikap kendali diri yang positif, pengendalian kinerja, perbaikan sikap, menata kehidupan bersama, melatih kepribadian, hukuman, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Adapun disiplin kerja menurut (Afandi, 2016) yaitu menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi, membangun dan melatih kepribadian yang baik, pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi, dan sanksi atau hukum yang melanggar disiplin.

Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Arif et al., 2020).

Manfaat disiplin kerja adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, suasana kerja

yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Azhar et al., 2020). Sedangkan menurut (Agustini, 2019) tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah agar karyawan menepati segala peraturan yang ada, agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik – baiknya, agar karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasaran dengan baik, agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas sesuai harapan organisasi.

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja tidak hanya merupakan hasil dari keinginan individu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, melainkan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, pentingnya memahami sebuah faktor terletak pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong disiplin dan produktivitas yang efektif didalam suatu organisasi.

Adapun menurut (Afandi, 2016) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepemimpinan, system penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut (Tsauri, 2013) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya pengawasan keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pengangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, tidak adanya perhatian kepada karyawan, dan diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Maka dapat disimpulkan bahwasanya faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan individu, teladan kepemimpinan yang diberikan, sistem penghargaan dan balas jasa, keadilan dalam perlakuan, pengawasan melekat dan sanksi hukum, serta ketegasan dalam penerapan aturan.

#### **2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan disuatu organisasi, untuk mengukur tingkat disiplin kerja diperlukan indikator yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, konsisten dalam menjalankan tugas, dan memiliki perilaku profesional.

Ada banyak indikator pada disiplin kerja menurut (Agustini, 2019) mengemukakan bahwasannya indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran berkerja, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut (Sinambela, 2016) menyatakan indikator disiplin kerja adalah hadir tepat waktu, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan berkerja etis.

Sementara menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan kesadaran berkerja. Menurut (Hasibuan, 2020) indikator dari disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan penjelasan indikator diatas dapat disimpulkan bahwasannya yang menjadi indikator disiplin kerja yaitu tanggung jawab, hadir tepat waktu, ketaatan pada atasan, balas jasa, tata cara kerja. Indikator – indikator tersebut merupakan parameter penting dalam mengevaluasi disiplin kerja karyawan.

## **2.1.2 Sanksi**

### **2.1.2.1 Pengertian Sanksi**

Sanksi memiliki peran penting dalam menjaga disiplin, menegakkan keadilan, serta mempertahankan kestabilan dalam berbagai konteks, baik itu di bidang hukum, pendidikan, organisasi, maupun sosial. Menurut (Fahmi, 2016) sanksi adalah hukuman yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan kerjaan sesuai dengan yang dikerjakan.

Sanksi merupakan tindakan memberikan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai respons terhadap perilaku yang tidak diinginkan. Penggunaan sanksi merupakan salah satu indikator yang membantu memperbaiki jalannya proses pendidikan dengan menjelaskan perilaku seseorang, sehingga diharapkan dapat diatasi dimasa yang akan datang (Pakaya et al., 2022).

Adapun pengertian sanksi menurut (Niswah & Fu'ad, 2024) yaitu Sanksi adalah hukuman atas pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, sanksi biasa dilakukan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, dan skorsing. Sanksi bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sanksi adalah bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan sebagai respon ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas, bentuk sanksi dapat berupa teguran, peringatan, skorsing atau tindakan lain yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan mencegah terulangnya pelanggaran kembali.

### **2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sanksi**

Sanksi dalam sebuah perusahaan tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan sanksi. Sanksi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu sanksi preventif dan sanksi represif. Sanksi preventif adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran. Sanksi merupakan respons terhadap perilaku yang dianggap melanggar norma, peraturan, atau hukum. Faktor-faktor yang mempengaruhi sanksi sangatlah beragam dan kompleks. Faktor yang mempengaruhi sanksi yaitu kedisiplinan, kinerja, kecakapan, kesetiaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban (Mais et al., 2019).

Menurut (Mangkuprawira, 2009) faktor – faktor yang mempengaruhi sanksi terdapat tiga tingkatan pelanggaran yaitu pelanggaran tingkat I, pelanggaran tingkat II, dan pelanggaran tingkat III. Adapun pelanggaran tingkat I meliputi, datang terlambat tanpa pemberitahuan, mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun, pulang sebelum jam yang telah ditentukan. Pelanggaran tingkat II meliputi, tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan., sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas, menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi. Pelanggaran tingkat III meliputi, tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, merusak fasilitas kantor dengan sengaja, melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja, mencuri asset perusahaan.

### 2.1.2.3 Indikator Sanksi

Indikator sanksi merupakan faktor atau tanda yang digunakan untuk mengukur efektivitas serta keberhasilan dari pemberian sanksi kepada individu atau kelompok yang melanggar, penggunaan indikator sanksi sangat penting dalam menilai apakah sanksi yang diberlakukan telah mencapai tujuan atau tidak. Menurut (Siagian, 2006) indikator sanksi adalah untuk menimalisir kesalahan dan pemberian sanksi yang lebih berat apabila melakukan pelanggaran yang sama, sehingga dapat disimpulkan indikator sanksi yaitu pemberlakuan sanksi yang tegas, pemberlakuan sanksi yang konsisten, kejelasan sanksi yang ada, sanksi yang diberikan tanpa tebang pilih.

Adapun menurut (Afandi, 2018) indikator sanksi yaitu komitmen perusahaan, menegah adanya penyimpangan, peringatan bagi karyawan. Sedangkan menurut (Pradnyani1 et al., 2020) indikator dari sanksi adalah sebagai berikut tata tertib, larangan, disiplin, teguran, dan hukuman. Sementara itu (Rivai, 2014) menjelaskan indikator dari sanksi yaitu hukuman ringan meliputi, teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan secara tidak puas secara tertulis. Hukuman sedang meliputi, penundaan kenaikan gaji, pemotongan gaji, penundaan kenaikan pangkat. Hukuman berat meliputi, pembebasan dari jabatan, pemecatan atau PHK, Demosi.

Berdasarkan dari indikator diatas dapat disimpulkan bahwasannya yang menjadi indikator sanksi adalah tata tertib, larangan, teguran, penundaan kenaikan gaji, pemotongan gaji, pemberlakuan sanksi yang ditegas.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencerminkan aspek penting dari konteks di mana individu berkerja dan berinteraksi satu sama lain. Selain tempat fisik untuk berkerja, lingkungan kerja juga mencakup aspek sosial, budaya organisasi dan nilai – nilai yang mempengaruhi interaksi antar individu dan kelompok. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja adalah semua faktor yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama jam kerja (Khaeruman et al., 2021).

Adapun pengertian lingkungan kerja menurut (Widyaningrum, 2019) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sementara itu lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan perusahaan melaksanakan perkerjaannya dan kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat

dan persepsi subjektif bersama dari para karyawan perusahaan yang berkerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Purnama et al., 2020).

Berdasarkan pendapat diatas tentang pengertian lingkungan kerja maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja adalah semua faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama jam kerja. Ini mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan hasil kerja yang optimal, termasuk fasilitas kerja yang mendukung. Lingkungan kerja juga merupakan tempat di mana karyawan melaksanakan tugas mereka, dengan kondisi yang tercermin dari persepsi subjektif bersama, yang berlangsung secara terus menerus dan menghasilkan tindakan yang efektif dalam menjalankan pekerjaan.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang sehat dan produktif merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Tujuan dan manfaat dari lingkungan kerja yang baik tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan secara individual, tetapi juga berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.

Adapun tujuan dan manfaat lingkungan kerja menurut (Burso, 2017) yaitu untuk memberikan dampak kesehatan fisik dan psikis, kenyamanan kerja, ketenangan kerja, ketekunan kerja, kedalaman konsentrasi kerja, kepuasan kerja, kualitas inovasi kerja, keragaman kreativitas kerja, kualitas produktivitas kerja, tingkat kerja, menghilangkan stress kerja dan meningkatkan jalinan kekeluargaan antar pekerja.

Sementara itu menurut (Afandi, 2016) tujuan dan manfaat dari lingkungan kerja yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena berkerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat memiliki dampak jangka panjang, dimana lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung pengembangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2020) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau tidak sedap, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik dan keamanan di tempat kerja.

Adapun menurut (Widyaningrum, 2019) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kepemimpinan meliputi, kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

Faktor tim meliputi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem meliputi, sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual meliputi, tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut (Yoyo et al., 2018) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, temperatur atau suhu udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, penerangan atau pencahayaan, mutu udara atau siklus udara, bau-bauan ditempat kerja, privasi, pengaturan ruang kerja, ukuran ruang kerja, musik di tempat kerja, keamanan ditempat kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pada dasarnya mencakup pada penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan, pengaturan ruang kerja dan ruang gerak.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur atau indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Adapun indikator lingkungan kerja (Sunyoto, 2021) menurut adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) indikator lingkungan kerja yaitu perlengkapan kerja, pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Sementara itu menurut (Sedarmayanti, 2018) indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan berkerja, hubungan pegawai. Sedangkan menurut (Afandi,

2016) indikator lingkungan kerja adalah penerangan di tempat kerja, tata warna, dekorasi, musik, suhu udara dan kelembaban udara.

Berdasarkan uraian indikator di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur lingkungan kerja yaitu tersedianya fasilitas kerja, ruang gerak, penggunaan warna, suara bising, dan suhu udara .

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku produktif dan proaktif dalam bekerja. Hal ini melibatkan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan dan kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya akan berkerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas (Jufrizen et al., 2022).

Adapun pengertian motivasi menurut pandangan (Hasibuan, 2020) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan (Widyaningrum, 2019) menjelaskan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Sementara itu (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwasannya motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan tindakannya menuju pada pencapaian tujuan organisasi, dengan pendorong utamanya adalah keinginan dan kebutuhan individu (Siswadi & Arif, 2021). Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri individu, yang dapat dikembangkan secara mandiri atau dikembangkan oleh berbagai faktor luar, baik materi maupun non-materi, faktor ini dapat berdampak positif atau negatif terhadap hasil kinerja individu, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi individu tersebut (Sadat et al., 2020).

Berdasarkan pedapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sangat penting dalam upaya mencapai tujuan bersama dalam suatu kelompok. Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan individu, dan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal, yang seringkali dipengaruhi oleh kepemimpinan. Keberhasilan motivasi juga tergantung pada kemampuan individu dalam mengelola faktor eksternal seperti materi dan non materi.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu di tempat kerja. Tujuan dan manfaat motivasi kerja menjadi esensial dalam menciptakan lingkungan

kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Sunyoto, 2021) tujuan dan manfaat motivasi kerja adalah mendorong gairah dan semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan, menurunkan tingkat absensi karyawan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Adapun menurut (Afandi, 2016) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku. Sedangkan menurut (Tsauri, 2013) tujuan dan manfaat motivasi kerja adalah untuk memberikan efek positif kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat, penuh gairah, dan penuh dengan rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya dapat membawa efek baik kepada para pegawai tersebut, yaitu dengan kenaikan pangkat, peningkatan prestasi kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya

### **2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor motivasi merupakan suatu potensi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang, selain itu faktor motivasi juga merupakan aspek penting yang dapat memberikan dorongan atau hambatan terhadap keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun (Widyaningrum, 2019) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, survive yang baik, adanya jaminan perkerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Sementara itu (Sunyoto 2021) menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain, prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam berkeja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Afandi, 2016) yaitu kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan penggerak utama yang memacu individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang optimal. Dengan memiliki indikator motivasi kerja yang jelas, organisasi dapat mengidentifikasi tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta memperbaiki lingkungan kerja agar lebih produktif dan memuaskan.

Menurut (Mangkunegara, 2014) indikator dari sanksi yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita – cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan berkerja, hubungan kerja, pemanfaatan waktu.

Adapun indikator dari motivasi kerja menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) adalah kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita yang tinggi, orientasi tugas, dan usaha untuk maju. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2020) indikator dari motivasi kerja adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut (Afandi, 2016) beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan indikator motivasi kerja antara lain kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, tingkat cita – cita yang tinggi dan ketekunan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja**

Dalam penelitian (Aprillia et al., 2023) Sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa. Semakin tinggi sanksi yang diberikan oleh

Pimpinan Perangkat desa Plampang Sumbawa, maka semakin tinggi Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa.

Selanjutnya sama halnya dengan penelitian (Arrasyid et al., 2022), (Watimah, 2017) terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara pemberian sanksi hukuman dengan disiplin kerja. Dengan sanksi yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan di dalam organisasi. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwasannya semakin tinggi sanksi yang diberlakukan oleh atasan, maka semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja yang terjadi di setiap organisasi.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja, sehingga tujuan organisasi tercapai dengan lebih efektif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk berkerja lebih optimal dan meningkatkan disiplin kerja karyawan (Suhanta et al., 2022).

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terhadap aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja yang menjadi harapan bagi para karyawan (Aprianti & Wulandari, 2022). Adanya penciptaan lingkungan kerja tersebut maka akan terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik pada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman (Marbun & Jufrizen, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari & Astuningsih, 2021), (Ramdhona et al., 2022), (Rosmiyati & Haziroh, 2024) terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Semakin optimal lingkungan kerja di sebuah organisasi, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

### **2.2.3 Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja**

Sanksi diberlakukan untuk karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran dengan tujuan mendorong mereka untuk menghentikan perilaku yang tidak sesuai dan mengarahkan mereka menuju perilaku yang positif. Setiap tugas yang diberikan kepada karyawan telah dijelaskan secara jelas pada awalnya ketika mereka bergabung dengan perusahaan, terutama melalui perjanjian kerja yang mereka tandatangani, yang menyatakan bahwa mereka setuju untuk bekerja sesuai dengan petunjuk yang ditetapkan dalam Surat Keputusan (SK).

Dalam penelitian terdahulu (Arrasyid et al., 2022), (Pradnyani1 et al., 2020), (Aiysah et al., 2023) terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara sanksi terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan ketika karyawan dihadapkan pada sanksi positif yang adil dan konsisten, hal itu dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka dengan mendorong respon emosional yang meningkatkan kinerja dan membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan emosional karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka cenderung merasa betah dan produktif dalam

menjalankan tugas-tugas mereka. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai ketika memungkinkan manusia untuk bekerja secara optimal, dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman. Dampak dari lingkungan kerja yang sesuai dapat terlihat dalam jangka waktu yang panjang. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut lebih banyak tenaga kerja dan waktu, serta tidak mendukung pencapaian efisiensi dalam sistem kerja (Rasyid & Tanjung, 2020).

Dalam penelitian terdahulu (Ingsiyah et al., 2019), (Baribin & Saputri, 2020), (Andriyani et al., 2020), (Lianasari & Ahmadi, 2022), (Lianasari & Ahmadi, 2022), menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat motivasi kerja dapat membawa dampak positif pada individu maupun organisasi secara keseluruhan.

### **2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi kerja adalah pendorong yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan optimal. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan berusaha menjadi yang terbaik di perusahaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja mereka secara positif (Iskandar & Risman, 2022).

Dalam penelitian terdahulu (Purnama et al., 2020a), (Saputra, 2019), (Ardhiansyah et al., 2021), (Jufrizen, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Afiqiah & Diana, 2022), (Afiqiah & Diana, 2022), (Ardhiansyah et al., 2021), dan (Aryani et al., 2021) menyatakan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh suatu organisasi maka dapat meningkatkan disiplin kerja.

### **2.2.6 Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja di Mediasi oleh Motivasi Kerja**

Penerapan sanksi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawinya. Sanksi diberikan jika ada yang melanggar peraturan dan SOP yang telah diberlakukan di organisasi tersebut. Selain itu motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Jika seseorang merasa termotivasi maka akan lebih cenderung untuk patu pada aturan yang ada di perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arrasyid et al., 2022) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara sanksi terhadap disiplin kerja melalui motivasi. Sedangkan dalam penelitian (Niswah & Fu'ad, 2024) menyatakan sanksi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

### **2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja di Mediasi Oleh Motivasi Kerja**

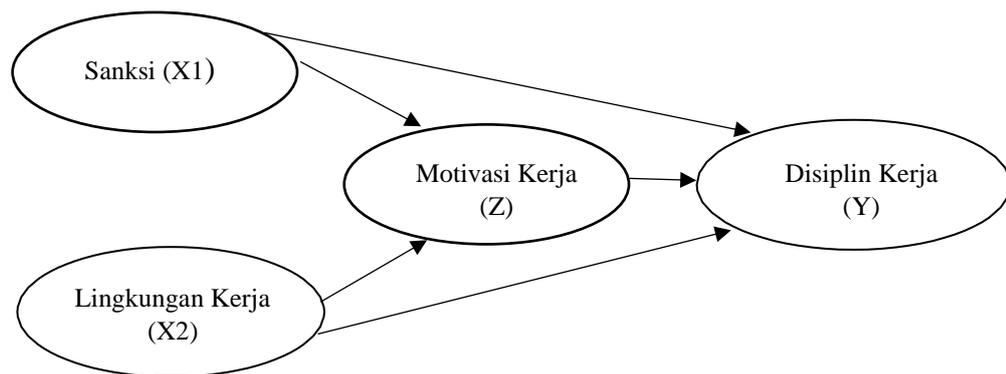
Setiap perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan (Farisi & Lesmana, 2021).

Lingkungan Kerja adalah semua faktor yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama jam kerja (Khaeruman et al., 2021).

Adanya lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja dan dampak positif, hal ini dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dalam penelitian terdahulu (Yulianti et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja baik dan nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kerangka konseptual dalam penelitian “Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Sanksi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II” adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori (Juliandi et al., 2015) menjelaskan hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
3. Ada pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
4. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
5. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
6. Ada pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja di mediasi oleh motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di mediasi oleh motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendala. Penelitian kuantitatif umumnya hanya menyelidiki permukaan saja. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara, dan lainnya dimana tidak harus dari peneliti sendiri. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga dapat bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori (Juliandi et al., 2015).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi dari suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainnya. Dari penelitian ini dapat diambil definisi operasional sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap peraturan – peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir Tepat Waktu</li> <li>2. tata cara kerja</li> <li>3. ketaatan pada atasan</li> <li>4. Balas jasa</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol> <p>(Agustini, 2019), (Sinambela, 2016), (Jufrizen &amp; Sitorus, 2021), (Hasibuan, 2020)</p>	<p>1-2 3-4 5-6 7-8 9-10</p>	Likert
Sanksi (X1)	sanksi adalah hukuman yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang dikerjakan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata tertib</li> <li>2. Larangan</li> <li>3. Teguran</li> <li>4. Penundaan kenaikan gaji</li> <li>5. Pemotongan gaji</li> <li>6. Pemberlakuan sanksi yang tegas</li> </ol> <p>(Afandi, 2018), (Pradnyani et al., 2020), (Rivai, 2014)</p>	<p>1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12</p>	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tersedianya fasilitas kerja</li> <li>2. ruang gerak</li> <li>3. penggunaan warna</li> <li>4. Suhu udara</li> <li>5. Suara bising</li> </ol> <p>(Mangkunegara, 2014) (Sedarmayanti, 2018) (Afandi, 2016)</p>	<p>1-2 3-4 5-6 7-8 9-10</p>	Likert
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Ketekunan</li> <li>3. Usaha untuk maju</li> <li>4. Orientasi masa depan</li> <li>5. Tingkat cita – cita yang tinggi</li> </ol> <p>(Mangkunegara, 2014), (Jufrizen &amp; Sitorus, 2021), (Afandi, 2018)</p>	<p>1-2 3-4 5-6 7-8 9-10</p>	Likert

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II yang beralamat di Jalan Letjend Suprpto No. 2 Medan, Sumatera Utara.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2024 dan diperkirakan selesai bulan April 2024

**Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan																									
		Januari				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	2	3	4		
1.	Pra iset	■	■	■	■																						
2.	Pengajuan Judul			■																							
3.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■																		
4.	Bimbingan Proposal							■	■	■	■																
5.	Seminar Proposal									■																	
6.	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
7.	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	■		
8.	Sidang Meja Hijau																								■		

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2015) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II yang berjumlah 257 orang.

**Tabel 3. 3 Populasi**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Akuntansi dan keuangan	40
Pengadaan dan Teknologi Informasi	38
Satuan Pengawasan Intern	19
SDM dan Sistem Manajemen	34
Sekretariat dan Hukum	47
Tanaman	41
Teknik dan pengolahan	38
<b>Total</b>	<b>257</b>

Sumber: PTPN IV Regional II (2024)

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) sampel adalah wakil – wakil dari populasi, sampel dalam penelitian tidak hanya selalu harus dari manusi, melainkan bisa juga hewan, benda, waktu dan sebagainya. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, dengan jenis stratified random sampling (Pengambilan sampel secara acak berstrata). Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+N e^2} \quad (\text{Juliandi et al., 2015})$$

n = ukuran sampe;

N = ukuran populasi

e = persentasi kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

$$n = \frac{257}{1 + 257 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{257}{1 + 257 (0,01)}$$

$$n = \frac{257}{1 + 2,57}$$

$$n = \frac{257}{1+2,57}$$

$$n = \frac{257}{3,57}$$

= 71,98 (digenapkan menjadi 72)

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang karyawan PTPN IV Regional II.

**Tabel 3. 4 Jumlah Populasi dan Sampel di PTPN 4 Medan**

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	$n_{SPI} = \frac{19}{257} \times 72 = 6$
SDM dan Sistem Manajemen	34	$n_{SM} = \frac{34}{257} \times 72 = 10$
Sekretariat dan Hukum	47	$n_{SH} = \frac{47}{257} \times 72 = 13$
Tanaman	41	$n_T = \frac{41}{257} \times 72 = 11$
Teknik dan pengolahan	38	$n_{TP} = \frac{38}{257} \times 72 = 11$
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>72</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya adalah proses – proses pengamatan dan ingatan. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, yang dimana peneliti tidak terlibat dengan orang – orang yang sedang diamati melainkan peneliti hanya sebagai pengamat independen.

### 3.5.2 Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagai responden diatur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan rancangan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Juliandi et al., 2015).

Kuesioner penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II dengan menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu;

**Tabel 3. 5 Skala Likert**

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Bobot Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS - SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis jalur memungkinkan kita untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antarvariabel dalam model (Hamid & Anwar, 2019). Seringkali dalam penelitian, para peneliti menemui situasi di mana mereka memiliki sampel data yang besar, namun landasan teori yang dimiliki lemah dalam hal hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Di sisi lain, ada juga

kasus di mana hubungan antar variabel sangat kompleks, tetapi data yang tersedia dalam sampel sangat terbatas.

PLS merupakan metode statistika dalam SEM yang menggunakan pendekatan berbasis varian. Metode ini dirancang untuk mengatasi tantangan dalam regresi berganda, terutama saat terjadi masalah spesifik dalam data seperti sampel penelitian yang kecil, keberadaan data yang hilang, dan multikolinieritas (Hamid & Anwar, 2019). Adapun tahapan dalam menganalisis data menggunakan SEM PLS adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Model Pengukuran (Outer Model)**

Untuk mengukur instrumen digunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa Outer model (model pengukuran) pada SEM PLS, berikut adalah uji analisa outer model;

#### **1. Convergent Validity**

Convergent Validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian validitas kovergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Untuk nilai *loading factor* > 0,7 merupakan nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup (Hamid & Anwar, 2019).

#### **2. Discriminant Validity**

Discriminant Validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio

(HTMT). Jika nilai HTMT  $< 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

### **3. Construct Reliability and Validity**

Construct Reliability and validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria construct reliability and validity dapat dilihat dari composite reliability  $> 0,6$ , cronbach alpha  $> 0,7$  (Juliandi, 2018).

#### **3.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)**

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi, 2018). Adapun tahapan dari pengujian analisis model struktural adalah sebagai berikut:

##### **1) R-Square**

R-Square merupakan ukuran proposi yang nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang dapat dipengaruhinya (eksogen). R-Square berguna untuk meprediksi apakah hasil model baik atau buruk (Juliandi, 2018).

Kriteria dalam penilaian R-Square adalah:

1. Jika nilai R-Square = 0,75 maka model kuat
2. Jika nilai R-Square = 0,50 maka model sedang
3. Jika nilai R-Square = 0,25 maka model lemah

## 2) F-Square

F-Square adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

1. Jika nilai F-Square = 0,02 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil.
2. Jika nilai F-Square = 0,15 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang atau berat.
3. Jika nilai F-Square = 0,35 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

### 3.6.3 *Mediation Effect* atau Uji Hipotesis

#### 1) *Direct Effect*

Analisis direct effect atau pengaruh langsung adalah proses pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Kriteria dalam pengukuran direct effect antara lain ialah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0,05 maka variabel dinyatakan signifikan
2. Jika nilai P-Values > 0,05 maka variabel dinyatakan tidak signifikan

#### 2) *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh tidak langsung dari sebuah variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen), yang disampaikan melalui suatu variabel mediator (intervening) (Juliandi, 2018).

Kriteria dalam pengukuran *indirect effect* antara lain ialah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $P - Values < 0,05$ , maka variabel dinyatakan signifikan yang berarti variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini berarti pengaruhnya bisa disebut pengaruh tidak langsung.
2. Jika nilai  $P - Values > 0,05$ , maka variabel dinyatakan tidak signifikan yang berarti variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini berarti pengaruhnya adalah langsung.

### **3) Total Effect**

Total effect adalah hasil dari berbagai hubungan yang terjadi. Efek total merupakan kombinasi antara efek langsung dan efek tidak langsung (Juliandi, 2018)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z), 12 pernyataan untuk variabel sanksi (X1), dan 10 Pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2). Kuesioner atau angket yang disebarakan ini diberikan kepada 72 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode skala likert dan kemudian ditabulasi serta dioah menggunakan Smart PLS.

##### 4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

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

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

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

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 4.2**  
**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%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

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 4.3**  
**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%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,00%</b>

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 4.4**  
**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%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

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 (Y), motivasi kerja (Z), sanksi (X1), dan lingkungan kerja (X2). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

##### 4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja (Y)

**Tabel 4.5**

**Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	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)

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,17%
2. Jawaban mengenai Selalu hadir tepat waktu datang ke kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62,50%
3. Jawaban mengenai Selalu mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%

4. Jawaban mengenai Selalu berusaha memperbaiki dan meningkatkan tata cara kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
5. Jawaban mengenai Selalu mengikuti perintah atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77,78%
6. Jawaban mengenai Selalu taat kepada atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%

#### 4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (Z)

**Tabel 4.6**

**Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)**

No	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%
9	8	11,11%	39	54,17%	23	31,94%	2	2,78%	-	-	72	100%
10	15	20,83%	45	62,50%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Selalu berkerja keras semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
2. Jawaban mengenai Merasa puas dengan pencapaian saya setelah bekerja keras, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
3. Jawaban mengenai Selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77,78%

4. Jawaban mengenai Selalu mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
5. Jawaban mengenai Selalu berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,61%
6. Jawaban mengenai Selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%
7. Jawaban mengenai Selalu termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
8. Jawaban mengenai Selalu berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,06%
9. Jawaban mengenai Selalu yakin memiliki cita – cita yang tinggi di dalam instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,17%
10. Jawaban mengenai Selalu mempertahankan tingkat cita-cita yang tinggi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berubah-ubah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62,50%

#### 4.1.3.3 Variabel Sanksi (X1)

**Tabel 4.7**

#### **Angket Skor Untuk Variabel Sanksi (X1)**

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%
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%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Selalu mengikuti tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,17%
2. Jawaban mengenai Tata tertib yang ada di perusahaan cukup jelas dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab 62,50%
3. Jawaban mengenai Larangan yang diberlakukan memiliki dampak positif bagi karyawan, mayoritas responden menjawab 69,44%
4. Jawaban mengenai Selalu merasa bahwa larangan yang diberlakukan sudah cukup efektif dalam mencegah perilaku yang tidak diinginkan, mayoritas responden menjawab 69,44%
5. Jawaban mengenai Teguran yang diberikan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan di kemudian hari, mayoritas responden menjawab 77,78%

6. Jawaban mengenai Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan, mayoritas responden menjawab 66,67%
7. Jawaban mengenai Penundaan kenaikan gaji merupakan langkah yang tepat untuk menanggapi pelanggaran aturan atau kebijakan perusahaan, mayoritas responden menjawab 48,61%
8. Jawaban mengenai Perusahaan memberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, mayoritas responden menjawab 55,56%
9. Jawaban mengenai Pemotongan gaji diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir kesalahan, mayoritas responden menjawab 66,67%
10. Jawaban mengenai Pemotongan gaji dapat memotivasi karyawan agar tidak melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab 68,06%
11. Jawaban mengenai Selalu merasa sanksi yang diberlakukan tegas, mayoritas responden menjawab 54,17%
12. Jawaban mengenai Pemberian sanksi yang tegas dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan teratur, mayoritas responden menjawab 62,50%

#### 4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 4.8**

#### **Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Alternatif Jawaban											
	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 :

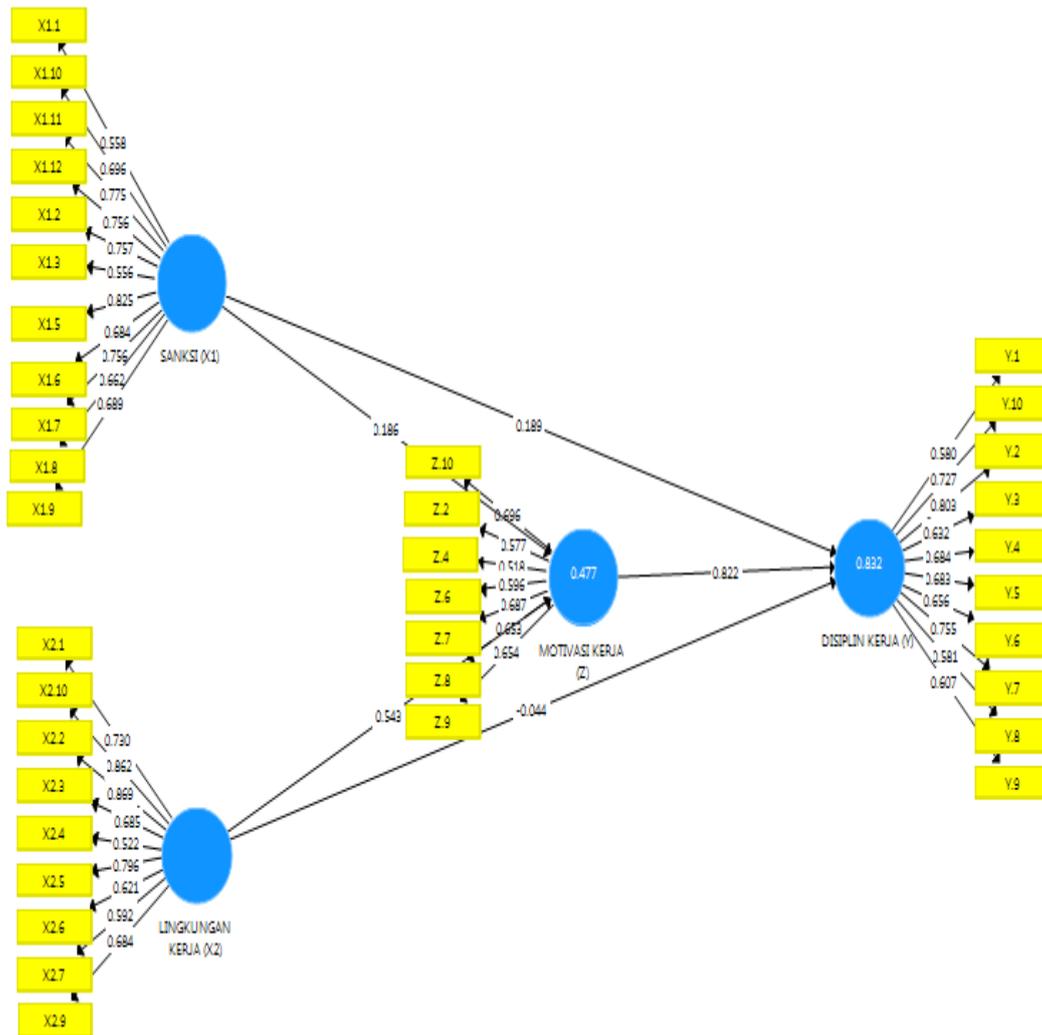
1. Jawaban mengenai Fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan standar yang dibutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,17%
2. Jawaban mengenai Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62,50%
3. Jawaban mengenai Ruang gerak yang cukup di tempat kerja dapat mendukung pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
4. Jawaban mengenai Merasa ruang gerak terbatas oleh perlengkapan atau peralatan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
5. Jawaban mengenai Merasa nyaman dengan penggunaan warna dinding yang ada di ruangan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77,78%
6. Jawaban mengenai Penggunaan warna cat yang digunakan diruangan tempat bekerja memberikan efek semangat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%

7. Jawaban mengenai Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,61%
8. Jawaban mengenai Temperatur suhu udara yang ada di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%
9. Jawaban mengenai Temperatur suhu udara yang ada di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
10. Jawaban mengenai Merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang dan bebas dari suara bising, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,06%

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)**

Analisis outer model bertujuan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Pada analisis outer model terdapat tiga uji analisis yaitu covergent validity, discriminant validity, dan construct reliability and validity.



**Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**

#### 4.2.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk.

**Tabel 4.9 Hasil Loading Factor**

	DISIPLIN KERJA (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI KERJA (Z)	SANKSI (X1)
X1.1				0.558
X1.10				0.696
X1.11				0.775
X1.12				0.756
X1.2				0.757
X1.3				0.556
X1.5				0.825
X1.6				0.684
X1.7				0.756
X1.8				0.662
X1.9				0.689
X2.1		0.730		
X2.10		0.862		
X2.2		0.869		
X2.3		0.685		
X2.4		0.522		
X2.5		0.796		
X2.6		0.621		
X2.7		0.592		
X2.9		0.684		
Y.1	0.580			
Y.10	0.727			
Y.2	0.803			
Y.3	0.632			
Y.4	0.684			
Y.5	0.683			
Y.6	0.656			
Y.7	0.755			
Y.8	0.581			
Y.9	0.607			
Z.10			0.696	
Z.2			0.577	
Z.4			0.518	
Z.6			0.596	
Z.7			0.687	
Z.8			0.653	
Z.9			0.654	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui indikator konstruk pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, sanksi dan lingkungan kerja menyatakan bahwa semua item pernyataan valid. Dimana nilai loading factor berada  $> 0,7$  merupakan nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Namun demikian jika nilai loading factor antara  $0,5 - 0,6$  sudah dianggap cukup, hal tersebut berdasarkan pernyataan teori dari (Hamid & Anwar, 2019).

#### 4.2.1.2 Discriminant Validity

*Discriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait – Monotrait Ratio atau HTMT

**Tabel 4.10**  
**Hasil Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)**

	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Sanksi (X1)
Disiplin Kerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.721			
Motivasi Kerja (Z)	0.941	0.809		
Sanksi (X1)	0.675	0.825	0.653	

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

Berdasarkan pernyataan tabel diatas diketahui bahwasannya variabel disiplin kerja terhadap lingkungan kerja nilai Heterotrait – Monotrait Ratio  $0.721 < 0.90$ , variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja nilai Heterotrait – Monotrait Ratio  $0.941 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan sama dari konstruk lain, variabel disiplin kerja terhadap sanksi nilai Heterotrait – Monotrait Ratio  $0.675 < 0.90$ , variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja nilai Heterotrait – Monotrait Ratio  $0.809 < 0.90$ , variabel lingkungan kerja terhadap sanksi nilai Heterotrait –

Monotrait Ratio  $0.825 < 0.90$ , dan variabel motivasi kerja terhadap sanksi nilai Heterotrait – Monotrait Ratio  $0.653 < 0.90$ .

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel hasil uji discriminant validity baik atau benar – benar berbeda dari konstruk lain, dikarenakan semua nilai Heterotrait – Monotrait Ratio kurang dari 0,90, hal tersebut berdasarkan teori dari (Juliandi, 2018) yang menyatakan jika nilai HTMT  $< 0.90$  maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik.

#### 4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity merupakan pengujian untuk mengukur suatu konstruk, kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi.

##### a) Composite Reliability

Berikut ini merupakan hasil uji *composite reliability* yaitu;

**Tabel 4.11**  
**Hasil Composite Reliability**

	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja (Y)	0.892
Lingkungan Kerja (X2)	0.902
Motivasi Kerja (Z)	0.819
Sanksi (X1)	0.915

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui variabel disiplin kerja (Y) memiliki *Composite reliability* sebesar  $0,892 > 0,6$ , variabel lingkungan kerja (X2) memiliki *Composite reliability* sebesar  $0,902 > 0,6$ , variabel Motivasi kerja (Z) memiliki *Composite reliability* sebesar  $0,819 > 0,6$ , variabel sanksi (X1) memiliki *Composite reliability* sebesar  $0,915 > 0,6$ .

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel hasil uji composite reliability dinyatakan reliabel dikarenakan semua nilai variabel lebih besar dari 0,6. Hal ini

didukung oleh teori dari (Juliandi, 2018) yang menyatakan bahwa kriteria construct reliability and validity dapat dilihat dari composite reliability  $> 0,6$ .

*b) Cronbach Alpha*

Berikut ini merupakan hasil uji *cronbach alpha* yaitu;

**Tabel 4.12**  
**Hasil Cronbach Alpha**

	Cronbach's Alpha
DISIPLIN KERJA (Y)	0.865
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.878
MOTIVASI KERJA (Z)	0.745
SANKSI (X1)	0.899

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui variabel disiplin kerja (Y) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar  $0,865 > 0,7$ , variabel lingkungan kerja (X2) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar  $0,878 > 0,7$ , variabel Motivasi kerja (Z) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar  $0,745 > 0,7$ , dan Variabel sanksi (X1) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar  $0,899 > 0,7$ .

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel hasil uji composite reliability dinyatakan reliabel dikarenakan semua nilai variabel lebih besar dari 0,7. Hal ini didukung oleh teori dari (Juliandi, 2018) yang menyatakan bahwa kriteria construct reliability and validity dapat dilihat dari cronbach alpha  $> 0,7$ .

#### **4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)**

*a) R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Berikut merupakan hasil dari analisis uji *R-Square*;

**Tabel 4.13**  
***R-Square***

	<b><i>R-Square</i></b>	<b><i>R-Square Adjusted</i></b>
Disiplin Kerja (Y)	0.832	0.825
Motivasi Kerja (Z)	0.477	0.462

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

Menurut pendapat (Juliandi,2018) kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah: jika nilai *R-Square* = 0,75 maka model kuat, jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model sedang, jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model lemah

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.825 artinya kemampuan variabel sanksi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam menjelaskan variabel disiplin kerja (Y) adalah sebesar 82,5% dengan demikian model adalah substansial (kuat). Hal ini didasarkan dengan teori (Juliandi, 2018) yang menyatakan jika nilai *R-Square adjusted* = 0.50 berarti model adalah substansial (kuat).

Sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki *R-Square Adjusted* sebesar 0.462 artinya kemampuan variabel sanksi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam menjelaskan variabel disiplin kerja (Y) adalah sebesar 46,2% dengan demikian model adalah lemah (buruk). Hal ini didasarkan dengan teori (Juliandi, 2018) yang menyatakan jika nilai *R-Square adjusted* = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

#### ***b) F-Square***

*F-Square* adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Berikut merupakan hasil dari analisis uji *F-Square*;

**Tabel 4.14**  
***F-Square***

	<i>F-Square</i>			
	Disiplin Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Sanksi (X1)
Disiplin Kerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.004		0.260	
Motivasi Kerja (Z)	2.106			
Sanksi (X1)	0.095		0.031	

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

Menurut pendapat (Juliandi, 2018) kriteria dalam penelian *F-Square* adalah; jika nilai *F-Square* = 0,02 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil, jika nilai *F-Square* = 0,15 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang atau berat, jika nilai *F-Square* = 0,35 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

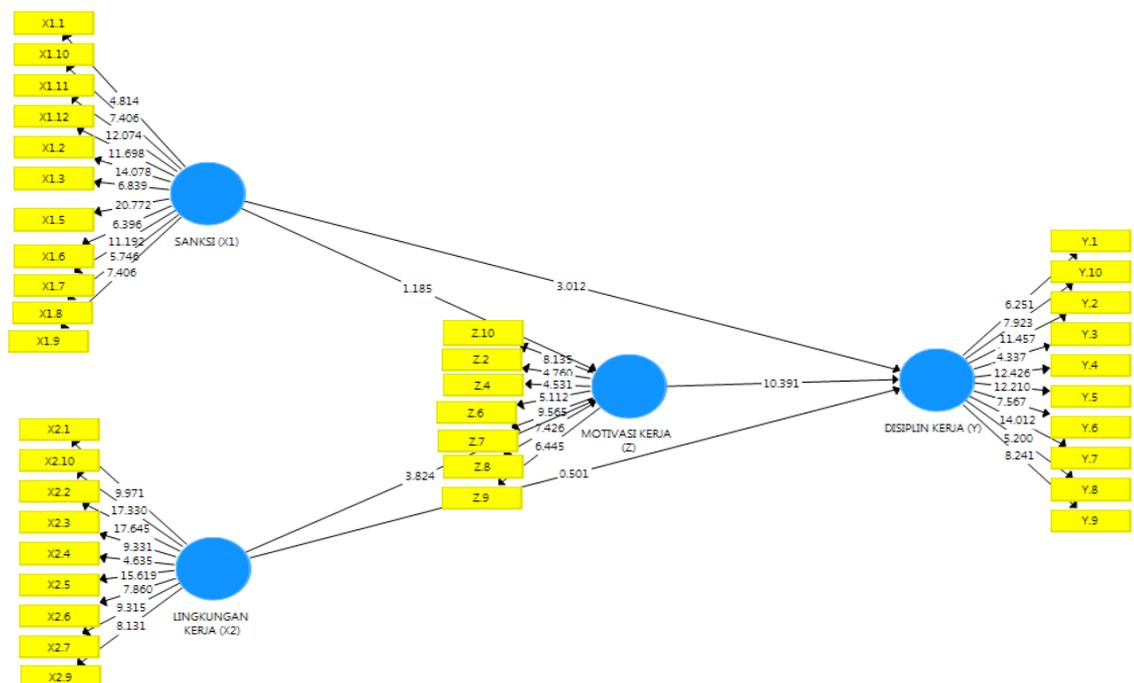
Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui Variabel sanksi (X1) terhadap disiplin kerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,095, artinya efek yang ditimbulkan oleh variabel sanksi (X1) terhadap variabel disiplin kerja (Y) adalah kecil, Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,004, artinya efek yang ditimbulkan oleh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah kecil, dan variabel sanksi (X1) terhadap motivasi kerja (Z) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.031, artinya efek yang ditimbulkan oleh variabel sanksi (X1) terhadap variabel disiplin kerja (Y) adalah kecil. Yang dimana hasil uji ini didasarkan dari teori (Juliandi,2018) yang

menyatakan bahwa jika nilai  $F\text{-Square} = 0,02$  maka efek yang ditimbulkan dari variabel eksogen terhadap endogen adalah kecil.

variabel motivasi kerja (Z) terhadap disiplin kerja (Y) memiliki nilai  $F\text{-Square}$  sebesar 2.106, artinya efek yang ditimbulkan oleh variabel motivasi kerja (Z) terhadap variabel disiplin kerja adalah besar, yang dimana hasil uji ini didasarkan dari teori (Juliandi,2018) yang menyatakan bahwa jika nilai  $F\text{-Square} = 0,35$  maka efek yang ditimbulkan dari variabel eksogen terhadap endogen adalah besar.

Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) memiliki nilai  $F\text{-Square}$  sebesar 0,260, artinya efek yang ditimbulkan oleh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Z) adalah sedang, yang dimana hasil uji ini didasarkan dari teori (Juliandi,2018) yang menyatakan bahwa jika nilai  $F\text{-Square} = 0,15$  maka efek yang ditimbulkan dari variabel eksogen terhadap endogen adalah sedang

#### 4.2.3 Mediation Effect atau Uji Hipotesis



Gambar 4.2 Path Coefficient and P-Value Inner Model

a) *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018).

**Tabel 4.15**  
*Dirrect Effect*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STERR )</b>	<b>P-Value</b>
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Y)	-0.044	-0.037	0.088	0.501	0.618
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.543	0.614	0.142	3.824	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Disiplin Kerja (Y)	0.822	0.826	0.079	10.391	0.000
Sanksi (X1) -> Disiplin Kerja (Y)	0.189	0.188	0.063	3.012	0.004
Sanksi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.186	0.127	0.157	1.185	0.240

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

(Juliandi, 2018) mengemukakan bahwa kriteria untuk pengujian hiptesis pengaruh langsung (*dirrect effect*) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui hasil uji *dirrect effect* adalah sebagai berikut;

- 1) Pengaruh langsung sanksi (X1) terhadap disiplin kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,189, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,004 maka  $0,004 < 0,05$ . Senigga dapat dinyatakan bahwa sanksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

- 2) Pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,004, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,618 maka  $0,618 > 0,05$ . sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).
- 3) Pengaruh langsung sanksi (X1) terhadap motivasi kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,186, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,240 maka  $0,240 > 0,05$ . sehingga dapat dinyatakan bahwa sanksi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- 4) Pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,543, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ . sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- 5) Pengaruh langsung motivasi kerja (Z) terhadap disiplin kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,822, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ . sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

**b) *Indirect Effect***

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

**Tabel 4.16**  
***Indirrect Effect***

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STERR )</b>	<b>P-Value</b>
Sanksi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Disiplin Kerja (Y)	0.153	0.104	0.125	1.223	0.225
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Disiplin Kerja (Y)	0.446	0.507	0.124	3.585	0.001

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

(Juliandi, 2018) mengemukakan bahwa kriteria untuk pengujian hiptesis pengaruh langsung (indirrect effect) adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai P-Value  $< 0.05$ , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- (2) Jika nilai P-Value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui hasil uji indirrect effect adalah sebagai berikut;

- 1) Pengaruh tidak langsung sanksi (X1) terhadap disiplin kerja (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,153 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,225 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (Z) tidak memediasi pengaruh sanksi (X1) terhadap disiplin kerja (Y).
- 2) Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) mempunyai koefisien jalur 0,446 dan nilai

*P-Values* sebesar  $0,001 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

**e) Total Effect (Pengaruh Total)**

Pengaruh total adalah total dari direct effect dan indirect effect (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.17**  
**Total Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Y)	<b>0.401</b>	0.470	0.137	2.938	0.004
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.543	0.614	0.142	3.824	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Disiplin Kerja (Y)	0.822	0.826	0.079	10.391	0.000
Sanksi (X1) -> Disiplin Kerja (Y)	<b>0.342</b>	0.292	0.139	2.460	0.016
Sanksi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.186	0.127	0.157	1.185	0.240

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengujian *total effect* atau pengaruh total adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung Sanksi terhadap disiplin kerja memiliki nilai 0,189, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung sanksi terhadap disiplin kerja dimediasi oleh motivasi kerja memiliki nilai 0,153. Maka total effect untuk hubungan sanksi, motivasi kerja, dan disiplin kerja adalah sebesar 0,342.
- 2) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai -0,044, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di mediasi oleh motivasi kerja memiliki nilai 0,446. Maka total effect untuk hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja adalah sebesar 0,401.

### **4.3 Pembahasan**

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### **4.3.1 Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan Pengaruh langsung sanksi (X1) terhadap disiplin kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,189, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,004 maka  $0,002 < 0,05$ . Senigga dapat dinyatakan bahwa sanksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Artinya semakin baik sanksi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan.

Sanksi memiliki peran penting dalam menjaga disiplin, menegakkan keadilan, serta mempertahankan kestabilan dalam berbagai konteks, baik itu di bidang hukum, pendidikan, organisasi, maupun sosial. Menurut (Fahmi, 2016) sanksi adalah hukuman yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan kerjaan sesuai dengan yang dikerjakan.

Sanksi harus ditegakkan pada setiap instansi agar karyawannya memiliki kualitas untuk menegakkan kedisiplinan kerja setiap individu. Disiplin kerja karyawan merupakan kunci untuk kemajuan setiap instansi. Semakin tegas sanksi yang diberlakukan maka semakin efektif dalam mencegah pelanggaran aturan. Jika sanksi tidak ditegakkan maka instansi tidak dapat berdiri dengan maksimal. Disiplin

bukan hanya tanggung jawab atasan, tapi juga pegawai lainnya, kolaborasi antara atasan dan bawahan dalam menjalankan sanksi sangat penting (Watimah, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aprillia et al., 2023), (Arrasyid et al., 2022), (Astuti et al., 2022), (Maspupah & Aprianif, 2023), (Kusmayati, 2018), (Watimah, 2017), (Chania & Aris Siregar, 2021) yang menyimpulkan bahwa sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel sanksi terhadap variabel disiplin kerja, artinya ada pengaruh atau hubungan searah antara sanksi dan disiplin kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik penerapan sanksi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II maka semakin baik disiplin kerja karyawan dalam mentaati aturan dan norma – norma yang berlaku dalam perusahaan.

#### **4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,004, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,618 maka  $0,618 > 0,05$ . sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja, sehingga tujuan organisasi tercapai dengan lebih efektif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk berkerja lebih optimal dan meningkatkan disiplin kerja karyawan (Suhanta et al., 2022).

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terhadap aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja yang menjadi harapan bagi para karyawan (Aprianti & Wulandari, 2022). Adanya penciptaan lingkungan kerja tersebut maka akan terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik pada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman (Marbun & Jufrizen, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wiryawan et al., 2020), (Candana et al., 2020), (Wahyuningrum et al., 2020), (Herawati & Ranteallo, 2019), (Imam Abrori et al., 2022)(Alami et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis melihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar  $-0,004$  artinya setiap kenaikan lingkungan kerja, maka akan menurunkan disiplin kerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Lingkungan kerja mempunyai taraf signifikan  $0,618 > 0,05$  berarti lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Fasilitas kerja yang diterima karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II belum maksimal. Hal ini terlihat dari fasilitas penunjang di dalam melancarkan pekerjaan masih minim sehingga lingkungan kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja pegawai dan hipotesis dalam penelitian ini berbeda dengan kenyataan atau fenomena yang dialami responden.

### 4.3.3 Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Pengaruh langsung sanksi (X1) terhadap motivasi kerja (Z) mempunyai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,186, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,240 maka  $0,240 > 0,05$ . sehingga dapat dinyatakan bahwa sanksi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

Sanksi diberlakukan untuk karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran dengan tujuan mendorong mereka untuk menghentikan perilaku yang tidak sesuai dan mengarahkan mereka menuju perilaku yang positif. Setiap tugas yang diberikan kepada karyawan telah dijelaskan secara jelas pada awalnya ketika mereka bergabung dengan perusahaan, terutama melalui perjanjian kerja yang mereka tandatangani, yang menyatakan bahwa mereka setuju untuk bekerja sesuai dengan petunjuk yang ditetapkan dalam Surat Keputusan (SK).

Dalam penelitian terdahulu (Aiyah et al., 2024), (Kurnia et al., 2022), (Dwiyanti et al., 2023), (Mentang, 2021), (Pradnyani et al., 2020) yang menyimpulkan sanksi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan ketika karyawan dihadapkan pada sanksi positif yang adil dan konsisten, hal itu dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka dengan mendorong respon emosional yang meningkatkan kinerja dan membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis melihat bahwa hasil pengolahan data 0,186, menunjukkan variabel sanksi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, artinya jika sanksi yang diberlakukan tegas, akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional II, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sedangkan untuk taraf

signifikan  $0,240 > 0,05$  berarti sanksi tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pekebunan Nusantara IV Regional II. Jika sanksi yang diberikan kepada karyawan baik atau buruk maka tidak akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja.

Pemberlakuan sanksi tertentu, seperti memberikan teguran, skorsing bagi karyawan yang melanggar aturan kantor dan karyawan yang tidak mampu mencapai target, dapat memberikan dorongan kecil untuk meningkatkan kinerja, tetapi tidak cukup untuk meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan ditempat kerja, hal ini bisa karena sanksi saja mungkin tidak cukup untuk menumbuhkan motivasi yang berkelanjutan, motivasi yang lebih kuat mungkin dicapai melalui kombinasi sanksi, dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang mendukung.

#### **4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) mempunyai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,543, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ . sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan emosional karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka cenderung merasa betah dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai ketika memungkinkan manusia untuk bekerja secara optimal, dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman.

Dampak dari lingkungan kerja yang sesuai dapat terlihat dalam jangka waktu yang panjang. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut lebih banyak tenaga kerja dan waktu, serta tidak mendukung pencapaian efisiensi dalam sistem kerja (Rasyid & Tanjung, 2020).

Dalam penelitian terdahulu (Ingsiyah et al., 2019), (Baribin & Saputri, 2020), (Lianasari & Ahmadi, 2022), (Rahmi, 2020), (Andriyani et al., 2020), (Sudarmanto et al., 2022), (Jasmine & Edalmen, 2020), (Purnama et al., 2020), menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat motivasi kerja dapat membawa dampak positif pada individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi semakin baik lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II maka akan semakin meningkat juga motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Oleh Karena itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan semakin termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerja mereka.

#### **4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Pengaruh langsung motivasi kerja (Z) terhadap disiplin kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,822, dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ .

sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu di tempat kerja. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan berusaha menjadi yang terbaik di perusahaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja mereka secara positif (Iskandar & Risman, 2022).

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnama et al., 2020a), (Saputra, 2019), (Ardhiansyah et al., 2021), (Jufrizen, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Afiqiah & Diana, 2022), (Afiqiah & Diana, 2022), (Ardhiansyah et al., 2021), dan (Aryani et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh suatu organisasi maka dapat meningkatkan disiplin kerja.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasikan bahwa jika motivasi kerja baik maka disiplin kerja juga baik, dan semakin tinggi nya motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Perkebunan Nusantra IV Medan Regional II, maka

akan semakin meningkat disiplin kerja karyawan dalam mentaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

#### **4.3.6 Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja di Mediasi oleh Motivasi Kerja**

Pengaruh tidak langsung sanksi (X1) terhadap disiplin kerja (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,153 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,225 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (Z) tidak memediasi pengaruh sanksi (X1) terhadap disiplin kerja (Y).

Sanksi merupakan tindakan memberikan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai respons terhadap perilaku yang tidak diinginkan. Penggunaan sanksi merupakan salah satu indikator yang membantu memperbaiki jalannya proses pendidikan dengan menjelaskan perilaku seseorang, sehingga diharapkan dapat diatasi dimasa yang akan datang (Pakaya et al., 2022).

Penerapan sanksi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawinya. Sanksi diberikan jika ada yang melanggar peraturan dan SOP yang telah diberlakukan di organisasi tersebut. Selain itu motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Jika seseorang merasa termotivasi maka akan lebih cenderung untuk patu pada aturan yang ada di perusahaan.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja karyawan, tingkat motivasi kerja yang tinggi akan diharapkan dapat mengurangi dampak sanksi terhadap disiplin kerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini motivasi kerja tidak memediasi pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja karyawan,

meskipun seorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, pemberlakuan sanksi atas pelanggaran disiplin tetap memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja karyawan, dengan kata lain motivasi kerja tidak mampu menetralkan atau mengurangi pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja.

#### **4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Mediasi Motivasi Kerja**

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) mempunyai koefisien jalur 0,446 dan nilai *P-Values* sebesar  $0,001 > 0,05$ , sehingga sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

Setiap perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan (Farisi & Lesmana, 2021).

Lingkungan Kerja adalah semua faktor yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama jam kerja (Khaeruman et al., 2021).

Adanya lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja dan dampak positif, hal ini dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Lingkungan kerja baik dan nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel motivasi kerja mampu dalam memberikan mediasinya kepada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan dimana apabila karyawan merasa termotivasi mereka cenderung lebih berkomitmen untuk menjaga disiplin dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Motivasi yang kuat dapat membantu karyawan mengatasi tantangan dan hambatan dalam lingkungan kerja yang mungkin tidak ideal, sehingga mereka tidak fokus dan produktif meskipun dihadapkan pada berbagai situasi yang berbeda. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Responden dalam penelitian ini berjumlah 72 responden, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
3. Sanksi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
6. Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh Sanksi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II
7. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Melihat dari sanksi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran saat ini perlu diperhatikan kembali, dengan harapan agar karyawan tetap disiplin dalam berkerja.
2. Melihat dari lingkungan kerja, perusahaan harus melihat dan menata kembali ruangan, khususnya penataan berkas yang sebaiknya disusun dengan rapi agar dalam menjalankan pekerjaan merasa nyaman sehingga dapat menciptakan disiplin kerja.
3. Melihat dari motivasi kerja karyawan diharapkan kepada perusahaan untuk membentuk motivasi agar karyawan lebih semangat lagi dalam berkerja dan juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

## 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. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, Sanksi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Karyawan, Motivasi Kerja. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 72 responden

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator : Human Resources Management*. CV. Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (Cetakan 1). Riau : Zanafa Publishing.
- Afiqiah, F. S., & Diana, I. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja ( *Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo* ). 23(2), 1–12.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Aiysah, N., Tanjung, Y. T., & Sudiaman, S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Internal pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. *Journal on Education*, 6(1), 9655–9663.
- Alami, C. P., Maryam, S., & Sulistiyowati, H. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46–55. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2366>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan Dewi. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 1(1), 392–398.  
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International. 15(1), 24–32.
- Aprianti, A., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2), 246–253.  
<https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.54>
- Aprillia, N., Serif, S., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Teladan Kepemimpinan, Sanksi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 12(4), 411–423. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i4.790>
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 841–846.  
<https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2366/http>

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *4*(1), 106–119.
- Arrasyid, H., Hermanto, & Wahyulina, S. (2022). Pengaruh Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lombok Barat. *Journal on Education*, *4*(4), 2040–2050. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/3214>
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *8*(2), 215–229.
- Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Riski Anggarini, D. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, *5*(1), 2655–3457.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *11*(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Burso, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Yogyakarta : Expert.
- Candana, D. M., Putra, B. R., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Chania, T. I., & Aris Siregar. (2021). Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 1–11.
- Dwiyanti, F., Jumawan, Hadita, Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhistry, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta JKMT*, *1*(4), 596–605. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.394>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa*, *01*, 336–351. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.327>
- Hamid, R. S., & Anwar, M. S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 dalam*

- Riset Bisnis* (Cetakan 1). Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT. Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 27–41.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Imam Abrori, F.Harini, & Hidayat, Z. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Puskesmas Penanggal. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 285–294.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Iskandar, & Risman. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Xy Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Volume 13,(57).
- Jasmine, I., & Edalmen. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *II*(2), 450–460.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- 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., & 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>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation : Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance. *International Journal Of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)*

*Menggunkan SmartPLS*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV. AA. RIZKY.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deraya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(5), 426–432.
- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardika*, 16(2), 282–288. <http://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/view/31>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Maihendra, Y., Waseso, W. J., & Rizquallah, A. (2021). Pengaruh Sanksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mitra Mart Di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir. 5, 3653–3662.
- Mais, R., Liando, D., & Pangemanan, F. (2019). Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan Reward dan Punishment Aparatur Sipil Negara di Kota Bitung. 3(3), 1–9.
- Mangkunegara, P. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja RosdaKarya.
- Mangkuprawira, S. (2009). *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. IPB PRESS.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Maspupah, H., & Aprianif, A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *JM2PI: Jurnal Mediakarya Mahasiswa Pendidikan Islam*, 3(2), 1–14. <https://doi.org/10.33853/jm2pi.v3i2.518>
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130–140. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>

- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- Niswah, U., & Fu'ad, E. N. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(115–130).
- Pakaya, D. S. P., Dotulong, L. O. H., & Jan, A. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 10(1), 2003–2010. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40604%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/40604/36468>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. ., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *EKOMBIS Sains*, 5(Juni), 11–20.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung Konstruksi Provinsi Lampung merupakan Konstruksi Provinsi Lampung dalam. 5, 11–20.
- Rahmi, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. 2(2).
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rosmiyati, S., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 320–328. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2069>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi

- terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. 4(2), 316–325. <https://doi.org/http://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Sari, G. N., & Astuningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89–101. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4892>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (B. : P. R. Aditama (ed.); cetakan 9).
- Sedarmayanti. (2020). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja”* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *SiNTESa (Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora)*, 01, 366–379. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.329>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Edisii 2). Bandung: Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Sunyoto, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tsauri, S. (2013). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (A. Mutohar & N. Afandy (eds.); Cetakan 1). STAIN Jember Press.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6(2 Vol. 6 No. 2 (2020): Social and Humanities), 164–172. <https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/440/120>

- Watimah, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum, Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4, 193–204.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. Widiana (ed.)). Surabaya: UBHARA Bhayangkara.
- Wiryanawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yoyo, S., Aribowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisk*. Yogyakarta : Andi.
- Yulianti, T., Solehudin, Suyaman, D. J., & Hersona, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL SWABUMI*, 11(2), 173–185.

# LAMPIRAN

## **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Saudara/i Responden

Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) di universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Saya Putri Adelia Chaniago dari Program Studi Manajemen, Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja 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 kesedian dan Partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya.

Hormat Saya

Putri Adelia Chaniago

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 Displin Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Hadir Tepat Waktu</b>						
1.	Selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan					
2.	Selalu hadir tepat waktu datang ke kantor					
<b>Tata Cara Kerja</b>						
3.	Selalu mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
4.	Selalu berusaha memperbaiki dan meningkatkan tata cara kerja saya					
<b>Taat Kepada Atasan</b>						
5.	Selalu mengikuti perintah atasan					
6.	Selalu taat kepada atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
<b>Balas jasa</b>						
7.	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan					
8.	Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama berkerja					
<b>Tanggung jawab</b>						
9.	Selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
10.	Selalu Menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.					

### Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja Keras</b>						
1.	Selalu berkerja keras semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Merasa puas dengan pencapaian saya setelah bekerja keras					
<b>Ketekunan</b>						
3.	Selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
4.	Selalu mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
<b>Usaha Untuk Maju</b>						
5.	Selalu berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya					
6.	Selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat					
<b>Orientasi Masa Depan</b>						
7.	Selalu termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik					
8.	Selalu berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja					
<b>Tingkat Cita – Cita Yang Tinggi</b>						
9.	Selalu yakin memiliki cita – cita yang tinggi di dalam instansi					
10.	Selalu mempertahankan tingkat cita-cita yang tinggi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berubah-ubah					

### Variabel Sanksi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tata Tertib</b>						
1.	Selalu mengikuti tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Tata tertib yang ada di perusahaan cukup jelas dan mudah dipahami					
<b>Larangan</b>						
3.	Larangan yang diberlakukan memiliki dampak positif bagi karyawan					
4.	Selalu merasa bahwa larangan yang diberlakukan sudah cukup efektif dalam mencegah perilaku yang tidak diinginkan					
<b>Teguran</b>						
5.	Teguran yang diberikan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan di kemudian hari					
6.	Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan					
<b>Penundaan Kenaikan Gaji</b>						
7.	Penundaan kenaikan gaji merupakan langkah yang tepat untuk menanggapi pelanggaran aturan atau kebijakan perusahaan					
8.	Perusahaan memberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan					
<b>Pemotongan Gaji</b>						
9.	Pemotongan gaji diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir kesalahan					
10.	Pemotongan gaji dapat memotivasi karyawan agar tidak melakukan kesalahan					

<b>Pemberlakuan Sanksi Yang Tegas</b>						
11.	Selalu merasa sanksi yang diberlakukan tegas					
12.	Pemberian sanksi yang tegas dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan teratur					

### **Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>						
1.	Fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan standar yang dibutuhkan					
2.	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
<b>Ruang Gerak</b>						
3.	Ruang gerak yang cukup di tempat kerja dapat mendukung pekerjaan karyawan.					
4.	Merasa ruang gerak terbatas oleh perlengkapan atau peralatan kerja					
<b>Penggunaan Warna</b>						
5.	Merasa nyaman dengan penggunaan warna dinding yang ada di ruangan kerja					
6.	Penggunaan warna cat yang digunakan diruangan tempat bekerja memberikan efek semangat bekerja.					
<b>Suhu Udara</b>						
7.	Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Temperatur suhu udara yang ada di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
<b>Suara Bising</b>						
9.	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja					
10.	Merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang dan bebas dari suara bising					

## Tabulasi Data Kuesioner

### Sanksi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	47
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	44
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	44
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	45
4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	48
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	56





4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	<b>47</b>
5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	<b>42</b>
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	<b>45</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	<b>40</b>
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>49</b>
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>47</b>
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>49</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	<b>43</b>
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	<b>44</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	<b>42</b>
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>49</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>45</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>38</b>
4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	<b>37</b>
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	<b>42</b>

### Motivasi Kerja (z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>48</b>
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>49</b>
3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	<b>39</b>
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	<b>46</b>
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>42</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	<b>45</b>
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	<b>45</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>46</b>
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>48</b>
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	<b>42</b>
5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	<b>42</b>
5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	<b>43</b>



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	43
3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	41
3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	36

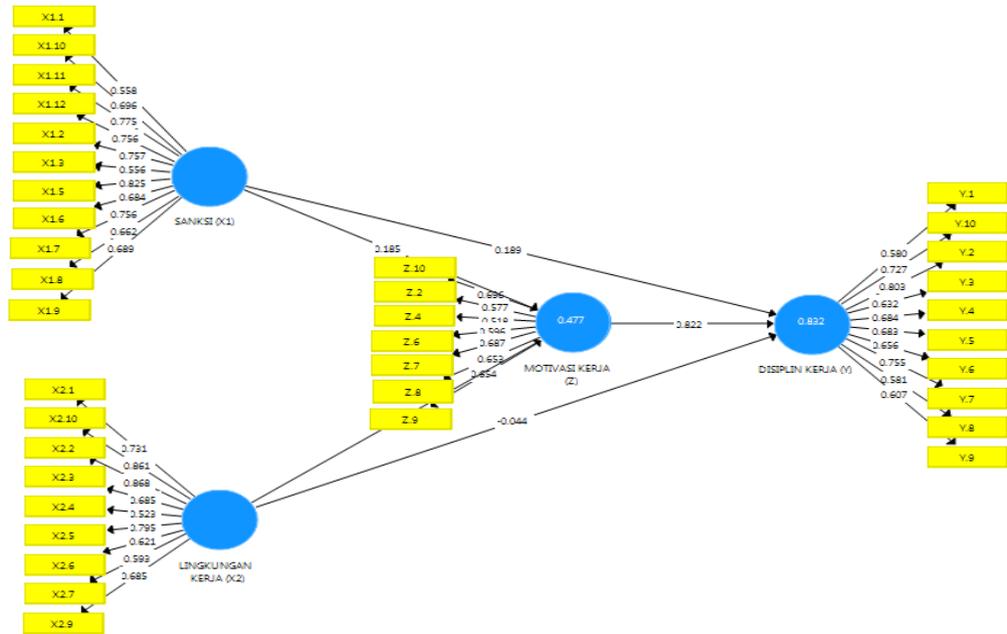
### Disiplin Kerja (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	39
5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42

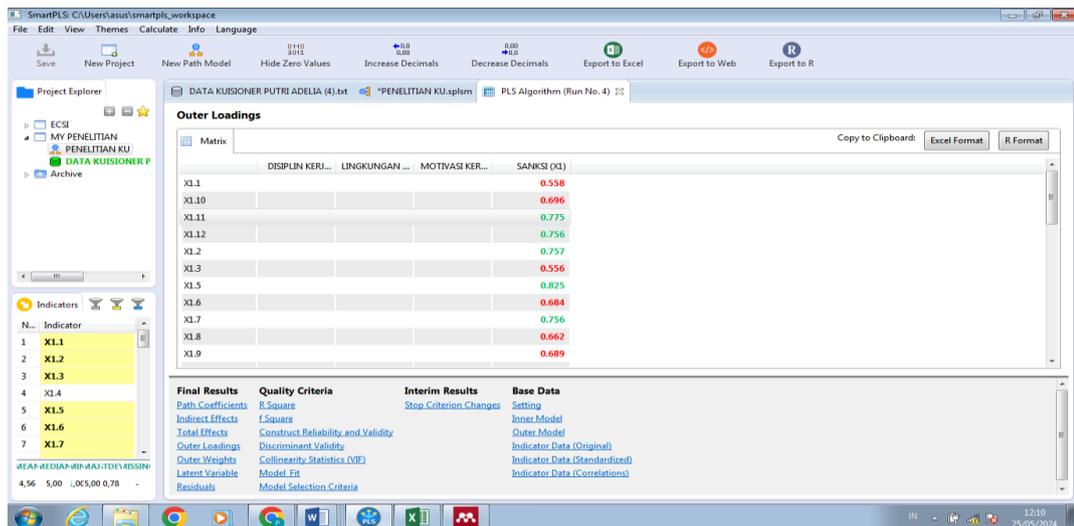


5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	<b>43</b>
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>42</b>

**Gambar : Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**



## Hasil Outer Loading/Loading Factor



SmartPLS: C:\Users\asus\smartpls\_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- ECSI
- MY PENELITIAN
  - PENELITIAN KU
    - DATA KUISIONER P
    - Archive

Indicators

N... Indicator

- X1.1
- X1.2
- X1.3
- X1.4
- X1.5
- X1.6
- X1.7

WEAN MEDIAN MIN MAX TDEV MISSIN

4.56 5,00 ,005,00 0,78 -

### Outer Loadings

Matrix

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	DISIPLIN KER...	LINGKUNGAN ...	MOTIVASI KER...	SANKSI (X1)
X2.1			0.730	
X2.10			0.862	
X2.2			0.869	
X2.3			0.685	
X2.4			0.522	
X2.5			0.796	
X2.6			0.621	
X2.7			0.592	
X2.9			0.684	
Y1			0.580	
Y10			0.727	

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects f Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

12:12 25/05/2024

SmartPLS: C:\Users\asus\smartpls\_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- ECSI
- MY PENELITIAN
  - PENELITIAN KU
    - DATA KUISIONER P
    - Archive

Indicators

N... Indicator

- X1.1
- X1.2
- X1.3
- X1.4
- X1.5
- X1.6
- X1.7

WEAN MEDIAN MIN MAX TDEV MISSIN

4.56 5,00 ,005,00 0,78 -

### Outer Loadings

Matrix

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	DISIPLIN KER...	LINGKUNGAN ...	MOTIVASI KER...	SANKSI (X1)
Y1			0.580	
Y10			0.727	
Y2			0.803	
Y3			0.632	
Y4			0.684	
Y5			0.683	
Y6			0.656	
Y7			0.755	
Y8			0.581	
Y9			0.607	
Z10				0.696

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects f Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

12:12 25/05/2024

SmartPLS: C:\Users\asus\smartpls\_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- ECSI
- MY PENELITIAN
  - PENELITIAN KU
    - DATA KUISIONER P
    - Archive

Indicators

N... Indicator

- X1.1
- X1.2
- X1.3
- X1.4
- X1.5
- X1.6
- X1.7

WEAN MEDIAN MIN MAX TDEV MISSIN

4.56 5,00 ,005,00 0,78 -

PLS: Decrease the number of displayed decimals

### Outer Loadings

Matrix

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	DISIPLIN KER...	LINGKUNGAN ...	MOTIVASI KER...	SANKSI (X1)
Y6			0.656	
Y7			0.755	
Y8			0.581	
Y9			0.607	
Z10				0.696
Z2				0.577
Z4				0.518
Z6				0.596
Z7				0.687
Z8				0.653
Z9				0.654

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects f Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

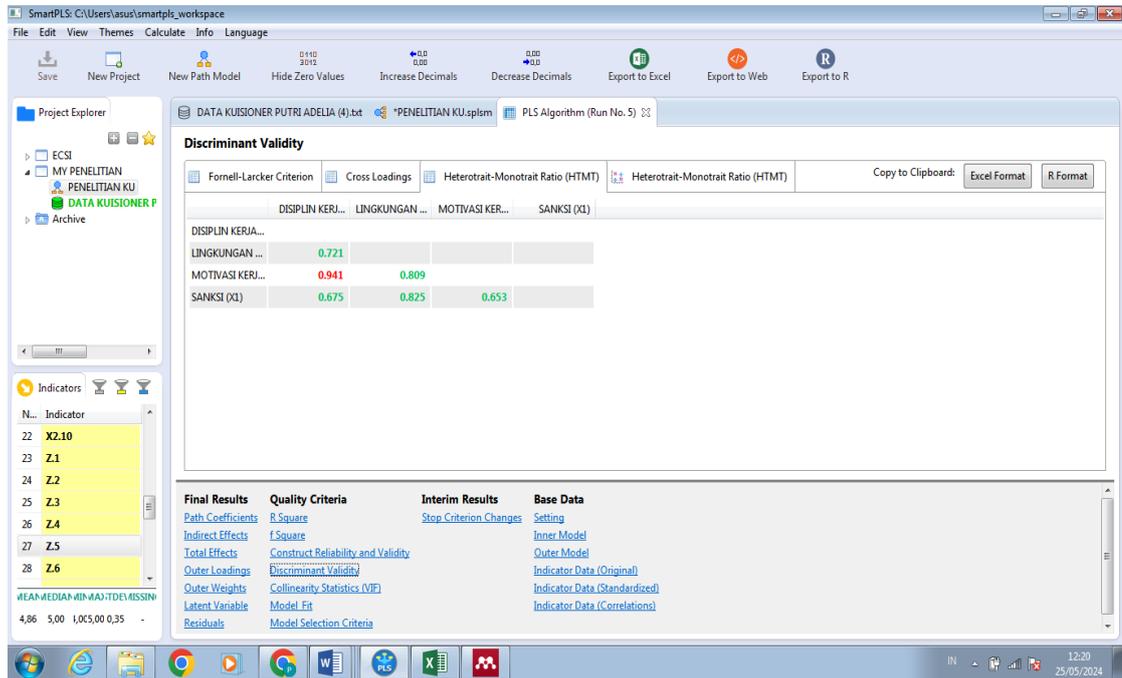
Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

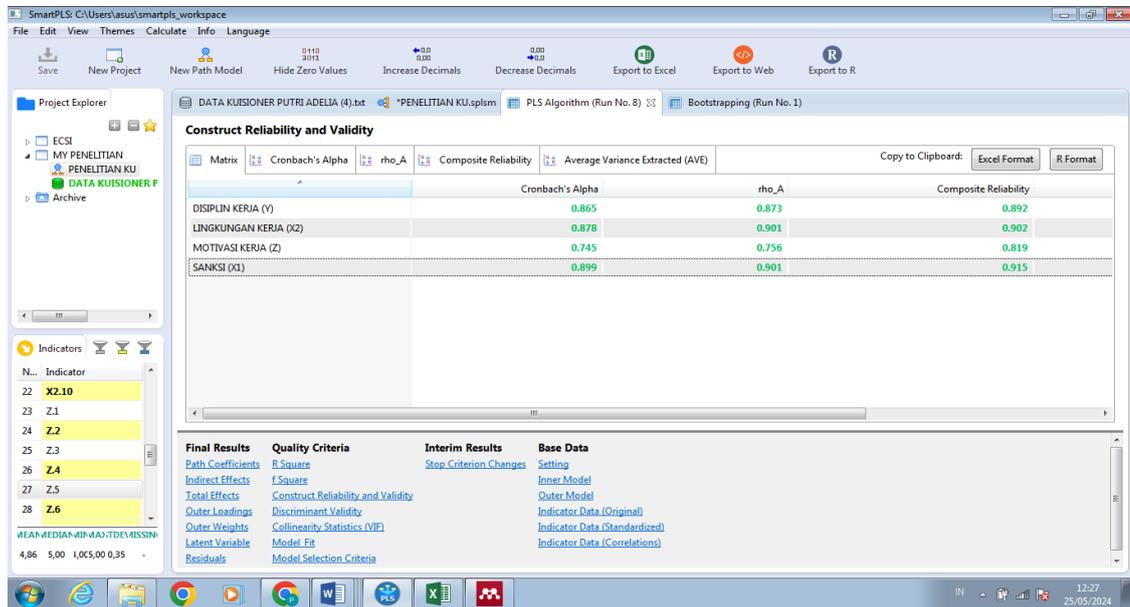
Residuals Model Selection Criteria

12:14 25/05/2024

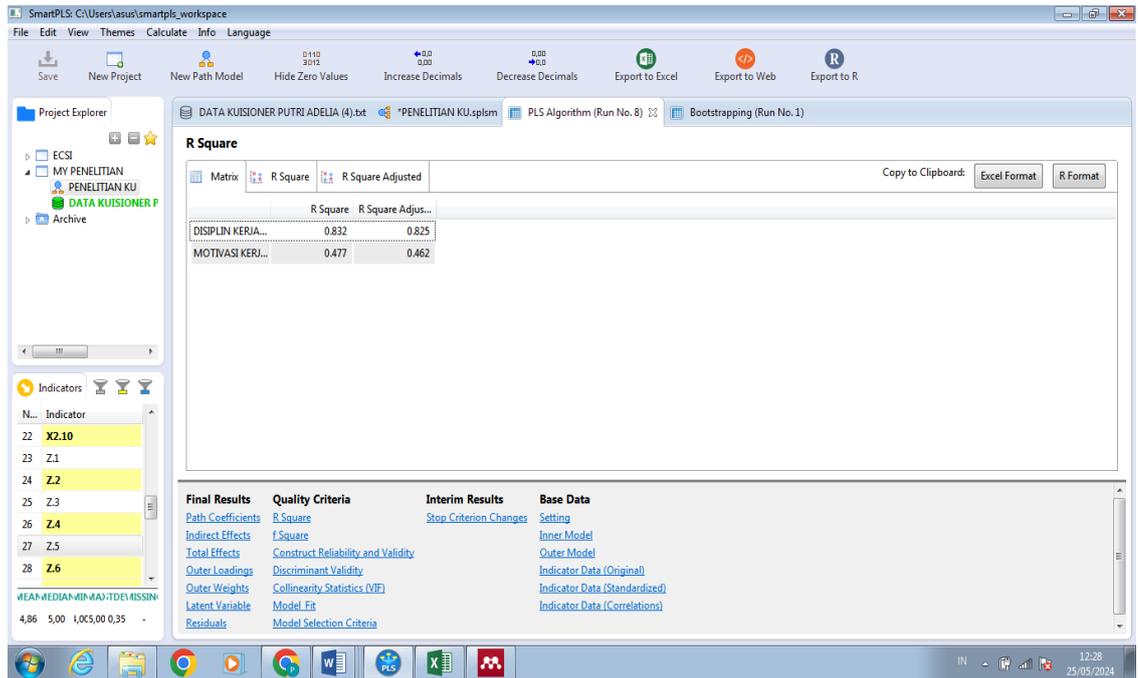
## Hasil Discriminant Validity



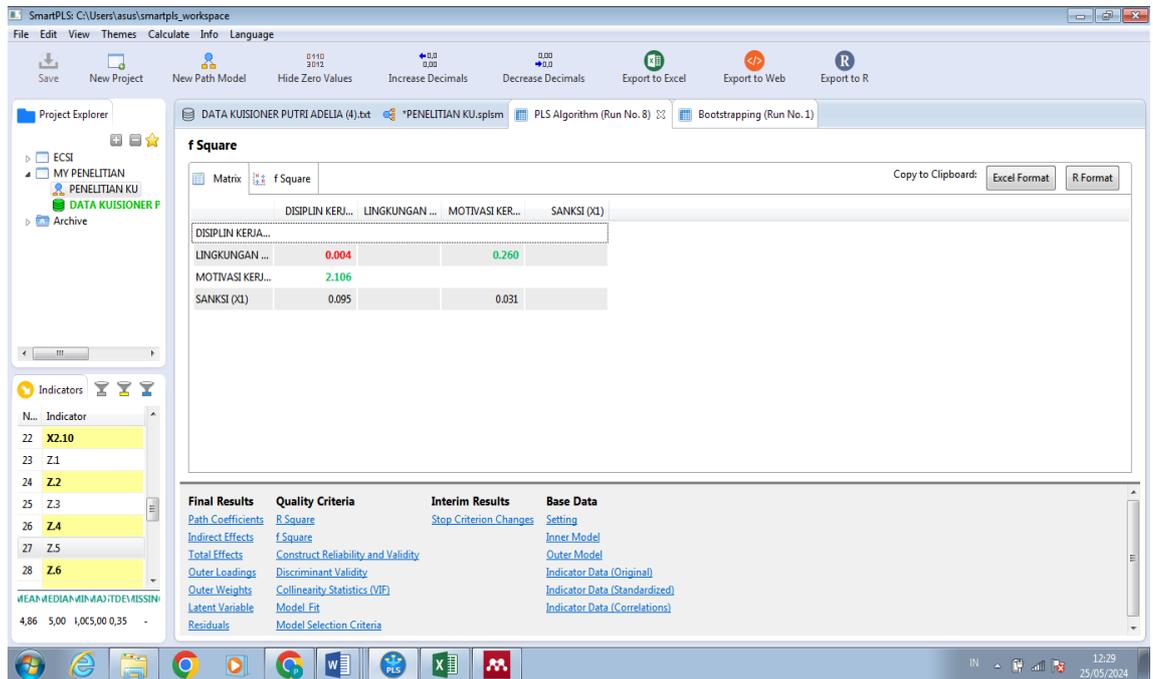
## Hasil cronbach alpha dan composite reliability



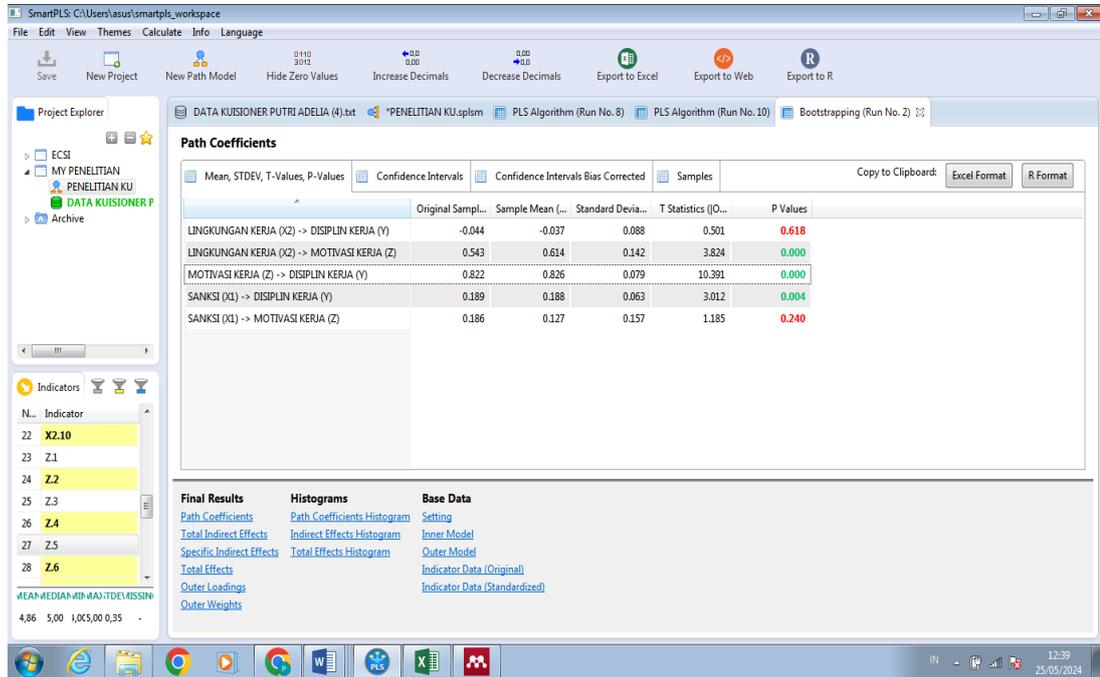
## Hasil R-Square



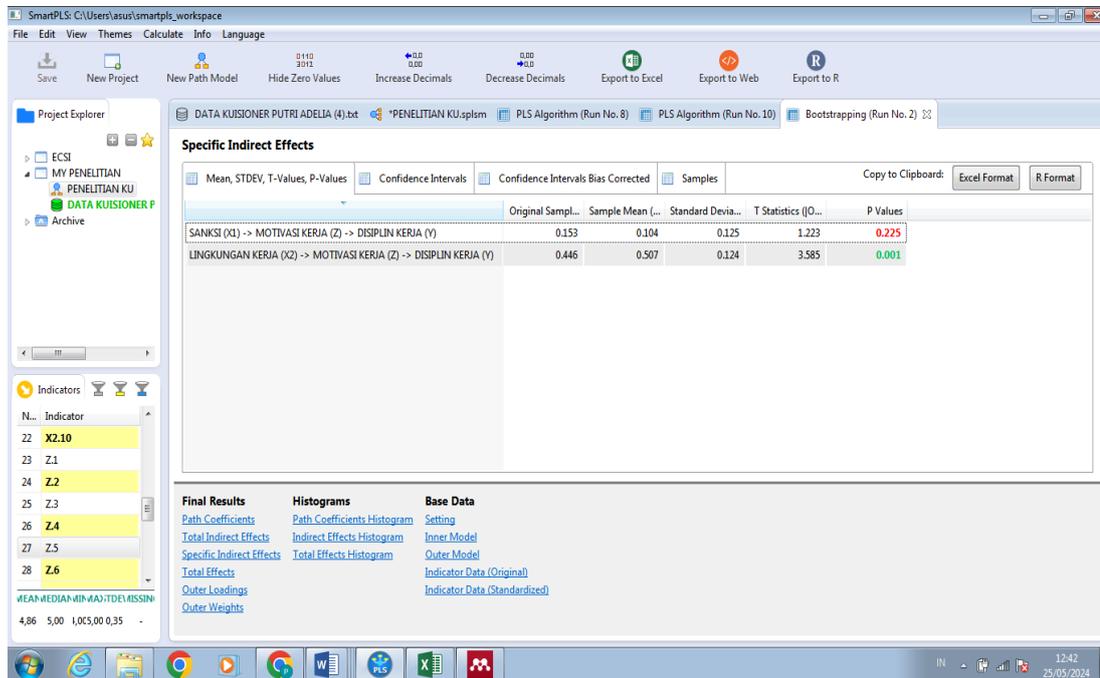
## Hasil F-Square



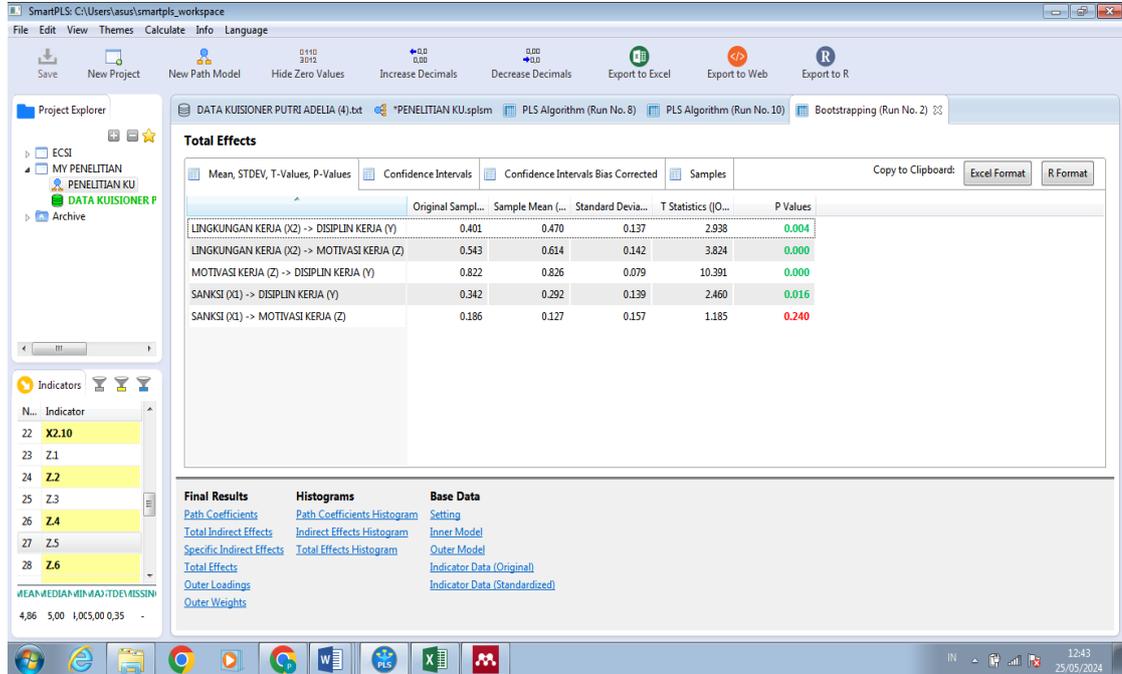
## Hasil Direct effect



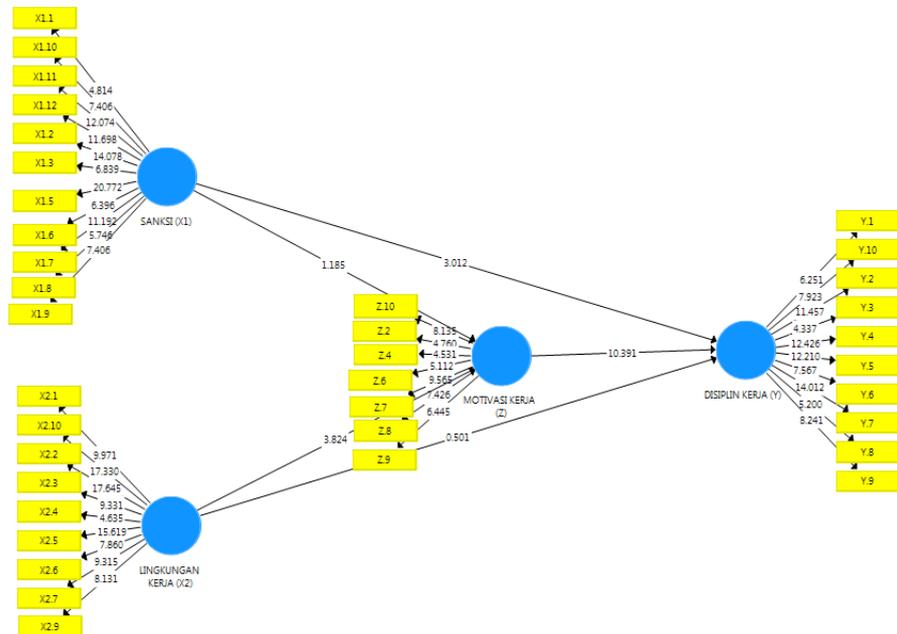
## Hasil Indirect effect



## Total effect



## Gambar setelah bootstrapping





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: 3367/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 : Putri Adelia Chaniago  
NPM : 2005160129  
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. Rendahnya motivasi kerja karyawan  
3. Rendahnya kinerja kerja karyawan
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Putra Mujur Perkasa Abadi

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Putri Adelia Chaniago)



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: 3367/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/5/2023

Nama Mahasiswa : Putri Adelia Chaniago  
NPM : 2005160129  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 24/5/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Saprial Manurung, SE., MA 28/5/2023

Judul Disetujui\*\*)

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Sanksi  
dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin  
Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara  
IV Medan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 23-5-2024.

Dosen Pembimbing

(S. Manurung)

Keterangan:

\*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 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. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/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](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 472 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024      Medan, 13 Sya'ban 1445 H  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**  
24 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 : Putri Adelia Chaniago  
Npm : 2005160129  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : **Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan2.**

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. Peringgal





**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/082019  
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](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 472 / 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** : **Putri Adelia Chaniago**  
**N P M** : **2005160129**  
**Semester** : **VIII (Delapan)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

**Dosen Pembimbing** : **Saprinal Manurung, SE., MA**

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 : **24 Februari 2025**
4. Revisi Judul.....

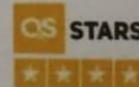
*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 13 Sya'ban 1445 H  
24 Februari 2024 M



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

**Tembusan :**  
1. Perteinggal.





Nomor : 2SDM/eX/51/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: 472/II.3-AU/UMSU/-05/F/2024 tanggal 24 Februari 2024 perihal Pengantar 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
Putri Adelia Chaniago	2005160129	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.

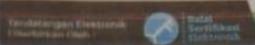
Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

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.dwi@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.



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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Putri Adelia Chaniago  
NPM : 2005160129  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA  
Judul Penelitian : Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	Identifikasi masalah, batasan, rumus, hipotesis	22/1/2024 11/3/2024	8/
BAB II	Perbaiki teori dan konsep, hipotesis	1/3/2024	8/
BAB III	Perbaiki metode dan awal serta small part	1/3/2024 2/3/2024	8/
daftar pustaka	daftar pustaka	11/3/2024	8/
list dan indikator	daftar indikator	1/3/2024	8/
daftar tabel	Acc	12/3/2024	8/

Medan, 2024

Diketahui/Disetujui:

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi

(Saprinal Manurung, SE., MA)

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar 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 : Putri Adelia Chaniago  
N . P . M . : 2005160129  
Tempat / Tgl.Lahir : Serbalawan, 22 Juni 2002  
Alamat Rumah : Jl. Alfalah 3 No.6  
Judul Proposal : Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

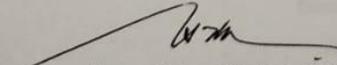
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Sanksi Dan lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
Bab I	Tambahkan Data Absensi Karyawan Pada latar belakang
Bab II	Bx
Bab III	α
Lainnya	Daftar isi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

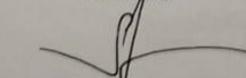
Medan, *Senin, 01 April 2024*

TIM SEMINAR

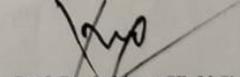
Ketua

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

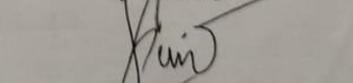
Pembimbing

  
Saprihal Manurung, SE., MA

Sekretaris

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

Pembanding

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

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

Nama : Putri Adelia Chaniago  
N.P.M. : 2005160129  
Tempat / Tgl.Lahir : Serbalawan, 22 Juni 2002  
Alamat Rumah : Jl. Alfalah 3 No.6  
Judul Proposal : Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Saprinal Manurung, SE., MA*

Medan, Senin, 01 April 2024

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Saprinal Manurung, SE., MA

Sekretaris

Prof. Dr. Jufizen, SE., M.Si.

Pembanding

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

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - 1

15/04/2024

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



Nomor : 2SDM/eX/141/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/51/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
Putri Adelia Chaniago	2005160129	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 : 4000077

Jabatan : KEPALA BAGIAN SDM DAN SISTEM MANAJEMEN

Email : hwin.dw1@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:



Satel  
Sertifikasi  
Elektronik

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.



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/ISK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019  
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](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1312 /IL3-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 : **Putri Adelia Chaniago**  
N P M : **2005160129**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Sanksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PTPN IV Regional II.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :  
1. Pritinggal



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Putri Adelia Chaniago  
NPM : 2005160129  
Tempat dan Tanggal Lahir : Serbalawan, 22 Juni 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara  
Alamat : Jl. Masjid, No 72 Serbalawan  
No. Telephone : 081370198046  
Email : putriadeliachaniago@gmail.com

### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Mustafa Ramadhan Chaniago  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Emawati Lubis  
Pekerjaan : Guru  
Alamat : Jl. Masjid, No 72 Serbalawan  
No. Telephone : 081370593890  
Email : -

### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN 091590 Serbalawan  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 1 Dolok Batu Nanggar  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Dolok Batu Nanggar  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 2024

( Putri Adelia Chaniago )